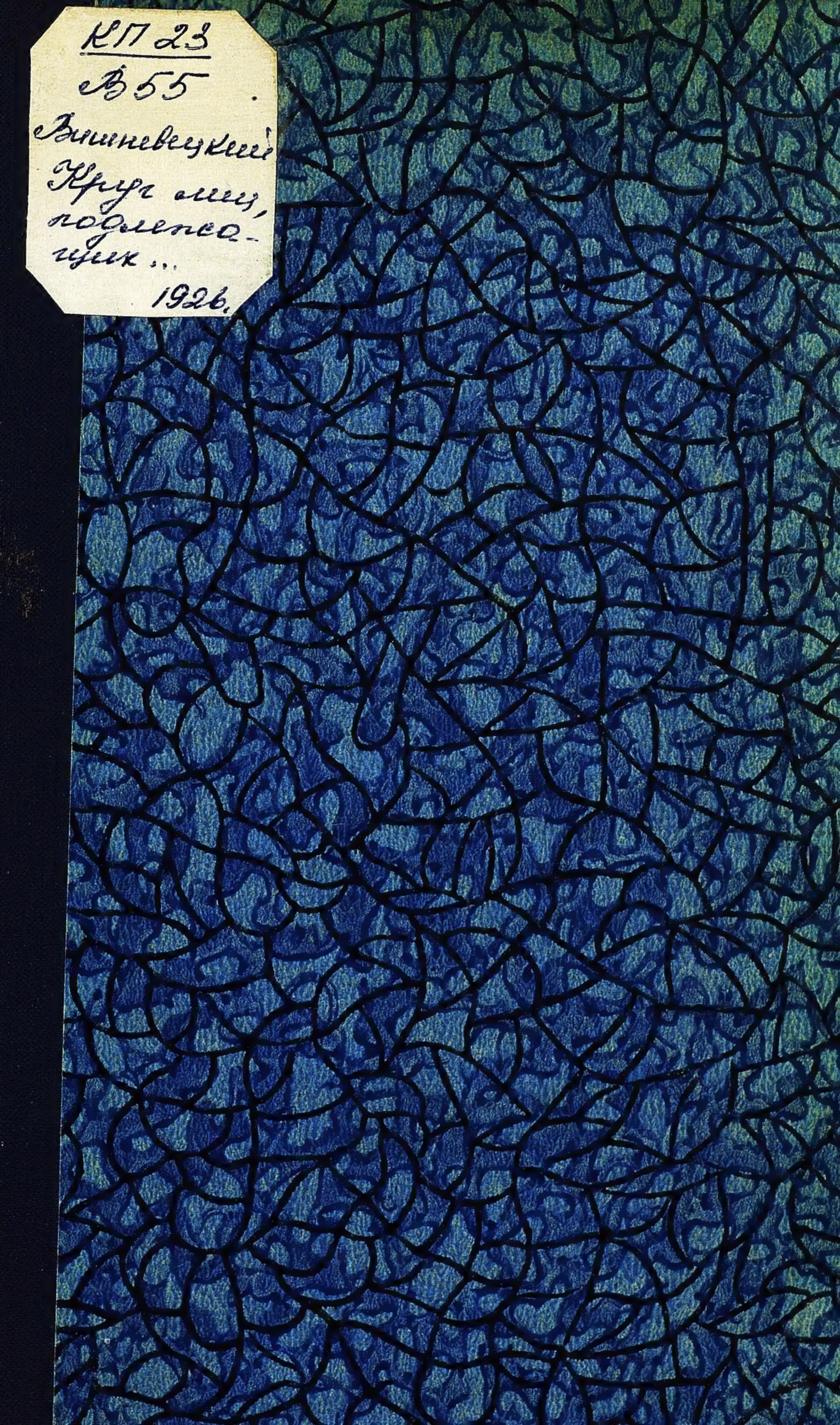

КП 23
В 55
Вишневецкий
Круг лиц,
подлежа-
щих ...
1926.

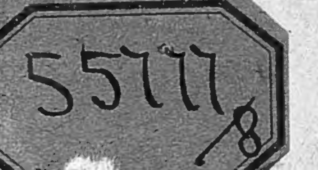
А. И. ВИШНЕВЕЦКИЙ и В. Д. КУЗЯТИН

ОБЕСПЕЧЕНИЕ В ПОРЯДКЕ СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ

1. КРУГ ЛИЦ, ПОДЛЕЖАЩИХ СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ
2. ОБ'ЕМ СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ
3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРИ ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ

1 · 9 · 2 · 6

ВОПРОСЫ ТРУДА



А. И. ВИШНЕВЕЦКИЙ

КРУГ ЛИЦ, ПОДЛЕЖАЩИХ СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ

*

В. Д. КУЗЯТИН

ОБЕСПЕЧЕНИЕ В ПОРЯДКЕ СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ ПО СОВЕТСКОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ

*

ЛЕКЦИИ, ЧИТАННЫЕ НА КУРСАХ ПО СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ ПРИ ЦЕНТРАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ НКТ СССР

*



1 · 9 · 2 · 6

ВОПРОСЫ ТРУДА

Предисловие

Настоящая работа является составной частью цикла выпускаемых издательством «Вопросы Труда» работ по теории и практике социального страхования. Темой настоящей работы служит изложение принципов советского законодательства о круге страхуемых и страховом обеспечении. Других вопросов социального страхования авторы намеренно не касались, так как эти вопросы должны составить содержание прочих работ, входящих в цикл.

В основу настоящей работы положены лекции, читанные в 1924—1925 учебном году на курсах по социальному страхованию при Цустрахе НКТ СССР, при чем в них были внесены поправки в соответствии с изменением законодательства.

Часть настоящего выпуска, посвященная кругу страхуемых, представляет собой более популярное изложение работы того же автора под тем же названием, вышедшей в 1925 г. в издании «Вопр. Труда».

Что же касается курса лекций по страховому обеспечению, то в настоящий выпуск вошла лишь часть его, посвященная об'ему страхования и обеспечению по временной нетрудоспособности. Прочие вопросы страхового обеспечения составят содержание следующего выпуска.

Авторы

23 октября 1925 г.

А. И. Вишневецкий

Круг лиц, подлежащих социальному страхованию

ЛЕКЦИЯ ПЕРВАЯ

Круг страхуемых по царским страховым законам

ЛИТЕРАТУРА:

А. М. Нолькен. Закон об обеспечении рабочих на случай болезни. Практ. рук., изд. 1914 г. комментар. к ст. ст. 1—6.
А. М. Нолькен. Закон о страховании рабочих от несчастных случаев. Практ. руковод., изд. 1913 г. комментар. к ст. ст. 1—6.
О. Сольская. Постатейн. обзор положения и закона 23 июня 1912 года об обеспеч. рабочих на случай болезни. (В книге „Страх. рабочих в России и на Западе".) Изд. 1913 г. коммент. к ст. 1—6, стр. 37—53.

Предметом настоящих лекций является круг страхуемых, круг лиц, подлежащих социальному страхованию. Практическим страховым работникам известно, какое большое значение имеет этот вопрос и как много сомнений и недоразумений порождает он на практике.

Входит ли данная категория трудящихся или данное отдельное лицо в круг страхуемых, или не входит, нужно за них взимать страховые взносы или не нужно, и следует ли их обеспечивать, или не следует—все эти вопросы встают перед практическими страховыми работниками повседневно. Решить же их можно, только имея надежные признаки, при помощи которых можно было бы отличить лицо или группу, подлежащие социальному страхованию, от лиц или групп, социальному страхованию не подлежащих. К сожалению, таких надежных признаков наши страховые работники не имеют. Несмотря на то, что вопрос о круге страхуемых является одним из важнейших

вопросов, законодательство о социальном страховании им до сих пор почти не занималось. И не только законодательство, но и наша страховая литература. На страницах страховой печати помещались, правда, статьи, касающиеся круга застрахованных,—все они, однако, затрагивали ту или иную отдельную сомнительную социальную категорию и совершенно не касались общих принципов определения круга страхуемых. Поэтому, не касаясь специально разного рода сомнительных элементов, необходимо попытаться установить некоторые общие принципы, некоторые общие признаки, при помощи которых в повседневной практике можно было бы решать отдельные конкретные вопросы. Такова та задача, которая стоит перед нами при изучении вопроса о круге страхуемых.

Прежде, однако, чем перейти к существу вопроса, необходимо несколько остановиться на истории его.

Вопрос о круге лиц, на которых распространяются законы об обеспечении на случай болезни, увечья и т. д., встает у нас не впервые.

Вопрос о круге страхуемых в царских страховых законах.

Уже с изданием закона об ответственности предпринимателей за несчастные случаи с рабочими от 2 июня 1903 года, на практике стали возникать вопросы о том, на кого распространяется действие закона, и губернским, и главному присутствиям по делам о фабрично-заводской, горной и горно-заводской промышленности было немало дела по их разрешению. Вопросов этих стало еще больше возникать на практике, когда были изданы законы «об обеспечении рабочих на случай болезни» и «о страховании рабочих от несчастных случаев» от 23 июня 1912 года, а также закон «о вознаграждении пострадавших от несчастных случаев железнодорожных служащих, мастеровых и рабочих» от 28 июня 1912 года.

Однако, в какой плоскости возникали тогда вопросы о распространении законов, о круге лиц, ими охватываемых, о круге страхуемых?

Если мы обратимся к закону 23 июня 1912 года «об обеспечении рабочих на случай болезни», то мы там найдем следующее определение круга действия закона: «Действию сего Положения подчиняются те фабрично-заводские, горные, горно-заводские, железнодорожные, судоходные по внутренним водам (по рекам, каналам, внутренним морям и озерам) и трамвайные предприятия, в коих постоянно заняты не менее двадцати рабочих, и применяются паровые котлы и машины, приводимые в действие силами природы (воды, газа, электричества и т. п.) или животных, а равно те из вышеуказанных предприятий, в коих хотя и не применяются паровые котлы или означенные выше машины, но число постоянно занятых рабочих не менее тридцати». Далее, примечанием к только что процитированной первой статье устанавливалось, что «сложные торгово-промышленные предприятия, состоящие из нескольких отраслей, подчиняются действию сего Положения лишь относительно отраслей, которые соответствуют признакам перечисленных в настоящей статье предприятий».

Кроме того, ст. ст. 2 и 3 устанавливалось, что предприятия, принадлежащие земствам и городам, подчиняются, а предприятия казенных управлений и обществ железных дорог общего пользования не подчиняются действию Положения.

Точно такое же определение давал и второй, изданный 23 июня 1912 года, закон «о страховании рабочих от несчастных случаев».

Таким образом, круг страхуемых прежде всего определялся кругом твердо законом очерченных предприятий.

Внутри же очерченных предприятий действию положений, согласно ст. 4 того и другого закона, подчинялись «все, без различия пола и возраста лица, кои по найму заняты работами предприятия или службою в нем».

Спрашивается, в какой плоскости могли на основе этих законов возникать сомнения относительно круга страхуемых?

Прежде всего в плоскости отграничения, отличия предприятий фабрично-заводской, горной, горнозаводской и т. д. промышленности, подчиненных действию закона,—от предприятий другого рода, действию закона не подчиненных.

Трудность отграничения фабрично-заводских и ремесленных предприятий.

Следует заметить, что в ту пору вопрос об отграничении друг от друга предприятий разного рода был далеко немаловажный, и в разрешении его на практике встречалось немало затруднений. Обусловливались эти затруднения, главным образом, тем, что царские страховые законы при определении круга подчиненных законам предприятий говорили все время не о промышленных предприятиях с числом рабочих 20 и 30, а о фабрично-заводских предприятиях. В результате получилось, что на практике понятие «фабрично-заводские предприятия» толковалось то расширительно, то ограничительно. В то время как одни утверждали, что все без исключения предприятия с числом рабочих 20 и 30 подчинены действию страховых законов, то-есть толковали закон расширительно, другие утверждали, что ремесленные предприятия, хотя бы и с требуемым законом количеством рабочих, действию страховых законов не подчинены, то-есть толковали закон ограничительно.

Интересно отметить, что в толковании страховых законов по этому поводу единства не было не только между представителями разных лагерей (предпринимателей, с одной стороны, пролетариата, с другой), но и в среде представителей одного и того же лагеря.

В частности, то расширительно, то ограничительно законы толковались и некоторыми деятелями страхового движения со стороны рабочих.

Так, например, М. Л. Хейсин в своей книге «Что такое и как организовано у нас государствен-

ное страхование рабочих» и Б. Г. Данский в своей брошюре «Страхование рабочих» проводили ту мысль, что по царским законам ремесленные рабочие не страхуются.

С другой стороны, О. Сольская, например, в постатейном обзоре закона об обеспечении рабочих на случай болезни, помещенном в книге «Страхование рабочих в России и на Западе» и А. Дюбуа в статье «Страхуются ли ремесленные рабочие» доказывали, что из текста страховых законов следует сделать вывод, что ремесленные рабочие страхуются наравне с фабрично-заводскими рабочими.

Разрешить эти сомнения было тем трудней, что закон не давал сколько-нибудь вразумительного определения того, что следует считать фабрично-заводским предприятием, и в чем заключается его отличие от предприятия ремесленного.

Действовавший еще в ту пору устав о промышленности, крайне устаревший, давал следующие определения фабрично-заводским и ремесленным предприятиям: «Заведения, на которых производится фабричная и заводская промышленность, носят название заводов, фабрик и мануфактур. Мануфактуры, фабрики и заводы отличаются от ремесл тем, что имеют в большом виде заведения и машины, у ремесленников же нет их, кроме ручных машин и инструментов... Под именем ремесл разумеются занятия, имеющие предметом обработание вещей посредством ручной работы».

По поводу этих определений наиболее обстоятельный толкователь царских страховых законов сенатор Нолькен правильно писал, что «указанный уставом о промышленности отличительный признак ремесленных заведений «обработание вещей посредством ручной работы» и «отсутствие у ремесленников машин» не соответствует современному состоянию ремесленной промышленности, при котором и такие безусловно (по крайней мере в житейском смысле) ремесленные заведения, как-то: портняжные, сапожные и другие тому подобные

мастерские, не могут употреблять одних только инструментов и обойтись без механических двигателей, иногда сложных и опасных для рабочих».

Таким образом, содержавшимися в законе определениями и признаками вопрос о круге предприятий, подлежащих привлечению к страхованию, не только не разрешался, но, пожалуй, запутывался еще больше. Страховым работникам одинаково трудно было отличить предприятия, подлежащие привлечению к страхованию, от предприятий, не подлежащих привлечению.

Основные и вспомогательные работы.

Выше нами было отмечено, что внутри привлеченных к страхованию предприятий действию страховых законов подчинялись «все, без различия пола и возраста, лица, кои по найму заняты работою предприятия или службою в нем». Однако, как следует понимать выражение «кои по найму заняты работою предприятия»? Следует ли под этим понимать все без исключения работы предприятия, как основные, так и вспомогательные,—или только основные? И другой вопрос. Если под работами предприятия следует понимать и вспомогательные работы, то все ли вспомогательные работы или только некоторые из них, особенно тесно связанные с основным производством? Ответ на эти вопросы пыталась дать об'яснительная записка министерства торговли и промышленности к проекту закона об обеспечении на случай болезни. Но, к сожалению, ответ давался так невразумительно, что вопрос неразрешенным так и оставался.

С одной стороны, по толкованию министерской записки, «под работами предприятия следует понимать не только ограниченную область специальных работ, но и все вспомогательные работы, без которых предприятие действовать не может, как-то: сторожевая служба, ремонт, освещение и отопление, подвозка материалов в пределах предприятия и проч». С другой стороны, та же министерская записка утверждала, что формулировкой ст. 4 закона «отнюдь не имелось в виду чрезмерно расши-

рять понятие работы предприятия. Под это понятие во всяком случае не могли бы подходить работы, хотя и состоящие в известной связи с работами по самому производству предприятия, но в то же время представляющие собой не только предмет совершенно обособленного, самостоятельного производства, но и не подходящие под указанные в ст. 1 настоящего проекта виды предприятий. Таким образом, не подлежали бы обеспечению на случай болезни, например, рабочие, занятые на свеклосахарных плантациях при сахарном заводе, или рабочие, занятые рубкою леса, принадлежащего владельцу лесопильного завода, хотя бы на эти заводы и было распространено действие Положения». Так гласила министерская записка.

Таким образом, на практике приходилось решать мудреную задачу: кто из занятых работой или службой по найму на вспомогательных работах предприятия подлежит страхованию, и кто не подлежит. Это была чрезвычайно трудная задача, в разрешении которой часто приходилось прибегать то к губернскому страховому присутствию, то к страховому совету.

Подлежат ли страхованию служащие и рабочие парового баркаса, баржи и т. п., если последние исключительно заняты перевозкой товаров и материалов, необходимых для предприятия, состоящего участником страхового товарищества?—спрашивало, например, правление Поволжского страхового товарищества, обращаясь к страховому совету.

На каком основании привлекли к страхованию служащих бухгалтерии правления товарищества писчебумажных фабрик и каменноугольных копей, раз бухгалтерия представляет из себя аппарат сложного торгово-промышленного предприятия, совершенно не связанного с местом нахождения входящих в состав товарищества предприятий?—жаловалось в страховой совет правление указанного акционерного товарищества.

Почему не уплачиваются страховые взносы за служащих главной конторы акционерного общества для механической обработки дерева, раз они заняты службою именно по данному фабричному предприятию, работают на территории последнего и в совокупности не являются самостоятельной отраслью сложного торгово-промышленного предприятия?—спрашивало страховой совет правление больничной кассы.

Такие вопросы возникали сплошь и рядом. И губернским страховым присутствиям и страховому совету приходилось разбирать в каждом отдельном случае, является ли данное предприятие сложным или не сложным и выполняет ли данная группа работающих по найму вспомогательную работу, по которой она подлежит страхованию, или выполняемая ею работа такого рода, что она страхованию не подлежит.

В совершенно иной плоскости возникают вопросы о круге страхуемых теперь, на основе действующего в настоящее время в СССР законодательства о социальном страховании.

ЛЕКЦИЯ ВТОРАЯ

Работа по найму и социальная принадлежность

ЛИТЕРАТУРА:

Н. А. Вигдорчик. Теория и практика социального страхования, вып. I глава V. Л. В. Забелин. Теория социального обеспечения, изд. 1924 г. глава VII. К. М. Варшавский. Трудовое право СССР, изд. 1924 г. глава V. И. С. Войтинский. Трудовое право СССР, изд. 1925 г. главы III—IV.

Определение круга страхуемых в Кодексе Законов о Труде.

Основным законом, регулирующим советское социальное страхование, в настоящее время является Кодекс Законов о Труде, пределы распространения которого определяются ст. ст. 1—3. Не касаясь сейчас ст. ст. 2 и 3, как носящих дополнительный к ст. 1 характер, отметим, что ст. 1 пределы распространения Кодекса определяются в следующих выражениях: «Постановления Кодекса Законов о Труде распространяются на всех лиц, работающих по найму, в том числе и на дому (квартирников), и обязательны для всех предприятий, учреждений и хозяйств (государственных, не исключая и военных, общественных и частных, в том числе и раздающих работу на дом), а также для всех лиц, применяющих чужой наемный труд за вознаграждение».

Само собой разумеется, что поскольку ст. 1 говорит о всех постановлениях Кодекса Законов о Труде, следует полагать, что и постановления, изложенные в XVII главе «О социальном страховании», также распространяются на всех лиц, работающих по найму, и обязательны для всех предприятий, учреждений, хозяйств и отдельных лиц, применяющих чужой труд за вознаграждение.

Тем не менее, законодатель, не довольствуясь определением, даваемым ст. 1 и последующими, в ст. 175 Кодекса вновь устанавливает, что «социальное страхование распространяется на всех лиц наемного труда, независимо от того, заняты ли они в государственных, общественных, кооперативных, концессионных, арендных, смешанных или частных предприятиях, учреждениях или хозяйствах, или у частных лиц, независимо от характера и длительности их работы и способов расплаты с ними».

Каков смысл этого повторения в несколько иных выражениях ст. 1?

Смысл повторения заключается в том, что, учитывая ограниченность распространения западноевропейских и старых российских систем социального страхования, законодатель считал необходимым специально декларировать, на кого распространяется советское социальное страхование, особо при этом подчеркнув, что оно касается всех работающих по найму, независимо от характера и длительности их работы и способов расплаты с ними.

Как бы то ни было, но при выяснении вопроса о круге страхуемых в порядке советского социального страхования, мы теперь имеем возможность опираться, как на ст 1, так и на ст. 175 Кодекса Законов о Труде. Мы уже знаем, как этими статьями определяется круг страхуемых. Нам теперь не нужно знать, привлечено ли к страхованию данное предприятие или нет, работает ли данное лицо в фабрично-заводском или ремесленном предприятии, в сложном или простом, на основных или вспомогательных работах. Для нас сейчас достаточно одного факта работы по найму, чтобы твердо сказать, что данное лицо входит в круг страхуемых, подлежит социальному страхованию.

Разница между старым новым определением круга страхуемых.

В чем заключается разница между старым и новым определением круга страхуемых? Она заключается в том, что раньше принадлежность к кругу страхуемых обусловливалась характером

предприятия и ролью в нем данного лица, теперь же она обусловливается только ролью интересующего нас лица в народном хозяйстве в целом.

В настоящее время при решении вопроса о том, входит ли данное лицо или данная группа в круг страхуемых или нет, мы берем их не конкретно в их отношениях к данному предприятию, как раньше, мы их, так сказать, абстрагируем, отрываем от предприятия, интересуясь ими, главным образом, как элементом, как частью общественного организма и, в частности, как элементом, частью, производства в целом.

Что значит интересоваться ролью того или иного лица в народном хозяйстве и его функциями в общественном целом? Это значит, прежде всего, интересоваться его социальной принадлежностью, задаваться вопросом о том, к какой социальной категории, к какому общественному классу принадлежит это лицо.

А к какому общественному классу принадлежат лица, работающие по найму? Ответ ясен: они принадлежат к тому классу, который живет продажей своей рабочей силы — к классу пролетариата.

Этим самым определяется круг лиц, подлежащих социальному страхованию. В него входят все те, кто принадлежит к определенному общественному классу — к классу пролетариата. И в него, как правило, не входят те, кто к классу пролетариата не принадлежат.

Не следует думать, что это положение неизбежно вытекает из сущности социального страхования вообще. Можно мыслить системы социального страхования, которые охватывают круг страхуемых значительно более широкий, чем класс пролетариата, чем круг лиц, работающих по найму.

По мнению тов. Л. Забелина, например, — автора книги «Теория социального обеспечения» — законодательство о социальном страховании должно охватывать не только пролетариат, но и все те

приближающиеся к нему промежуточные слои «самостоятельных» в области производства, торговли, транспорта и т. д., за счет которых все более и более пополняются ряды пролетариата и уровень жизни которых стоит весьма близко к уровню жизни последнего», при том, однако, условии, что они не эксплоатируют чужого труда.

Еще дальше в этом отношении идет Н. А. Вигдорчик, который полагает, что социальное страхование нельзя рассматривать, как какую-то особую привилегию пролетариата, и что по своей идее оно «стремится обеспечить вообще всех, кто в момент социальной нужды собственными силами не может удержаться на обычном уровне благосостояния».

Но если мысль о распространении социального страхования только на пролетариат не вытекает из сущности социального страхования, она зато неизбежно вытекает из общих правил действующего у нас сейчас трудового законодательства.

Об'екты трудового законодательства в СССР.

В своей основе нынешнее наше трудовое законодательство имеет своим об'ектом класс пролетариата, распространяет свое действие на пролетариат.

Правда, в самом Кодексе Законов о Труде нигде не оговаривается, что он имеет в виду пролетариат. Но почему, спрашивается, самый Кодекс как бы игнорирует социальную принадлежность? Только потому что исходной точкой Кодекса является неоспоримая, твердо установленная истина, что в качестве трудового договора выступают лица различной социальной принадлежности, различных общественных классов, и что, в частности, в качестве работающих по найму выступают лица, принадлежащие к классу пролетариата.

Маркс в одном месте своего «Капитала» пишет: «Капиталист не потому является капиталистом, что он управляет промышленным предприятием,— наоборот, он становится руководителем промышленности потому, что он капиталист». Перефразируя слова Маркса в применении к обсуждаемому нами вопросу, следовало бы сказать: «Наемный рабочий

не потому является наемным рабочим, что он работает по найму,—наоборот, он работает по найму потому, что он наемный рабочий—пролетарий».

В другом месте «Капитала» Маркс заметил, что продающий свою рабочую силу похож на человека, «который продал на рынке свою собственную шкуру, и потому не видит в будущем никакой перспективы, кроме одной: что эту шкуру будут дубить».

К. З. о Т. исходит именно из того положения, что, если кто-нибудь работает по найму, то это само по себе означает, что он пролетарий и что, если кто-нибудь продал свою рабочую силу, свою шкуру, чтобы ее дубили, то это тоже, само по себе, означает, что у него нет ничего другого, чем бы он мог поддержать существование свое и своей семьи. Конечно, в жизни есть немало случаев, когда рабочую силу продают лица, которые могли бы обойтись без этого, например, крестьянин, у которого имеется достаточно доходное сельское хозяйство и т. п. Далее бывают кустари, которые на сезонное время нанимают к себе в мастерскую рабочих, а на мертвое время сами идут работать; бывают крестьяне, которые на лето нанимают в свое хозяйство батраков, а на зиму сами нанимаются. Эти лица, таким образом, одновременно являются и эксплоататорами, и эксплоатируемыми. Однако, то обстоятельство, что в жизни имеются такие случаи, нисколько не опровергает того бесспорного положения, что К. З. о Т. имеет в виду пролетариев, для которых работа по найму является единственным или, по крайней мере, основным источником средств существования. Все другие социальные категории под действие Кодекса, как правило, не подходят, и распространен на них, как на социальные категории, он может быть только в порядке из'ятия из общих норм, как он вообще распространяется за пределы наемного труда (например, на членов промысловой кооперации, на членов трудовых артелей—подрядчиков и т. д.).

Значит ли это, что К. З. о Т. вовсе не распространяется на работающих по найму, которые не являются чистыми, вываренными в фабричном котле, пролетариями? Значит ли это, что если в предприятии зимой работает крестьянин, который летом обрабатывает свою землю, иногда при помощи чужой наемной силы, или кустарь, который в сезон занят в собственной мастерской при помощи наемных подручных, то они не подчиняются вовсе действию трудового законодательства и, в частности, законодательства о социальном страховании?

Нет, конечно. То, что раньше нами говорилось о распространении Трудового Кодекса в зависимости от социальной принадлежности, является общим правилом, из которого сама жизнь (а под ее давлением и законодательство), как и из всякого другого общего правила, делает свои исключения. Как правило, К. З. о Т. распространяется только на пролетариат. В виде из'ятия из общего правила он может быть распространен и распространяется и на элементы полупролетарские.

Именно по этой причине с моментом социальной принадлежности нам нужно считаться не столько как с условием распространения Трудового Кодекса, сколько как с признаком для определения круга лиц, подчиненных действию трудового законодательства.

Во всех тех случаях, когда нужно определить характер складывающихся отношений на почве предоставления труда, во всех тех случаях, когда требуется решить вопрос о пределах распространения трудового законодательства, в том числе законодательства о социальном страховании, этот признак может нам сослужить ценную службу исходной точки, ориентировочного пункта, руководящей нити. Именно с этой стороны и должно оценивать его значение прежде всего.

ЛЕКЦИЯ ТРЕТЬЯ

Наемный труд, подряд, поручение

ЛИТЕРАТУРА:

И. С. Войтинский. Трудовое право СССР, главы III—IV. К. М. Варшавский. Трудовое право СССР, глава V. А. Ф. Лях. Трудовой договор изд. 1925 г. М. М. Агарков. Подряд, изд. 1924 г., стр. 3—20. И. Троицкий. Подряд и трудовой договор. «Вопросы Труда», 1924 г., № 10.

Трудовой договор и работа по найму.

Итак, мы знаем, что круг лиц, подлежащих социальному страхованию, определяется кругом лиц, входящих в социально-экономическую категорию работающих по найму. Отсюда следует, что, когда мы устанавливаем в том или другом конкретном случае принадлежность кого-либо к работающим по найму, мы тем самым признаем его принадлежность к кругу лиц, подлежащих социальному страхованию. Но как, на каком основании можем мы устанавливать принадлежность к работающим по найму? Где те признаки, которые помогли бы нам установить, что в одном случае мы имеем перед собой работающего по найму, а в другом случае кого-то другого?

Действующее законодательство о труде не дает прямого ответа на вопрос о том, кого следует считать работающим по найму. Работающий по найму, рабочий, служащий—это у нас только понятия бытовые, для которых в законе не находится юридических определений. Зато, вместо этого, Кодекс

Законов о Труде дает нам определение трудового договора, в который облекаются трудовые отношения. Это, конечно, очень много, так как там, где мы устанавливаем наличие трудового договора, мы тем самым признаем наличие работающих по найму. Таким образом, всякий раз, когда нам нужно решить, имеем ли мы перед собой работающих по найму или нет, нам нужно решить раньше, имеем ли перед собой трудовой договор или нет. Решение этой второй задачи облегчается тем, что Гражданский Кодекс дает нам определения договоров подряда, поручения и других предпринимательских договоров. Разграничение договора трудового от договора предпринимательского может, таким образом, нам помочь установлению того, имеем ли мы в том или другом конкретном случае работающих по найму и подлежащих социальному страхованию или нет. Таким образом, Кодекс Законов о Труде и Гражданский Кодекс дают нам довольно много оснований для того, чтобы отличить работающего по найму от лица, которое по найму не работает. И все же на практике, как мы увидим дальше, мы встречаемся с такими трудностями, когда основания обоих Кодексов оказываются недостаточными. В самом деле, присмотримся ближе к тем определениям, какие даются Кодексами. В Кодексе Законов о Труде, в ст. 27, трудовой договор определяется в следующих выражениях: «Трудовой договор есть соглашение двух или более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся) предоставляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение».

Согласно же ст. 220 Гражданского Кодекса, «по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется за свой риск выполнить определенную работу по заданию другой стороны (заказчика), последняя же обязуется дать вознаграждение за выполнение задания». Чем же отличается трудовой договор от договора подряда?

Отличие трудового договора от договора подряда заключается в том, что: 1) при трудовом договоре одной стороной—нанимающимся—предоставляется другой стороне—нанимателю—рабочая сила, а при договоре подряда одна сторона—подрядчик—дает другой стороне—заказчику—работу, результат работы; 2) при трудовом договоре вознаграждение уплачивается за одно предоставление рабочей силы, по договору подряда — за выполненное задание; 3) по трудовому договору нанимающийся не несет материальной ответственности, а по договору подряда он выполняет задание за свой риск.

Отличия трудового договора и договора подряда в советском законодательстве.

Разберемся во всех этих различиях подробнее. Разница между предоставлением рабочей силы и предоставлением работы заключается в том, что в первом случае от нанявшегося требуется готовность к работе, желание работать. Если же от него по какой-нибудь причине работы не требуется, или его желание работать встречает препятствия, от него не зависящие, тогда уже одна готовность к работе сотавляет исполнение договора.

Во втором случае, т.-е. при договоре подряда, заказчику мало одной готовности подрядчика работать. Ему нужен результат работы, ему нет никакого дела до препятствий, которые могли встретиться на пути подрядчика при исполнении заказа. Отсюда еще одна разница. Когда предоставляется рабочая сила, то одной готовности, одного желания работать достаточно для того, чтобы иметь право на вознаграждение. Когда же предоставляется работа, то одной готовности работать мало, за одну готовность вознаграждение не уплачивается, а уплачивается оно только тогда, когда есть результат работы, когда, иначе говоря, заказ выполнен. Отсюда и третья разница. При предоставлении рабочей силы нанимающийся не несет никакой материальной ответственности: если фабрика останавливается почему-либо, то все

убытки несет фабрикант. При предоставлении же работы материальную ответственность несет не заказчик, для которого работа делается, а подрядчик, который работу делает. Указанное различие между предоставлением рабочей силы по трудовому договору и предоставлением работы по договору подряда находит свое отражение и в законодательстве. Согласно ст. 68 Кодекса Законов о Труде, если невыполнение нанявшимся работы было вызвано причинами, от него не зависящими, то вознаграждение уплачивается по среднему заработку.

Наоборот, ст. 232 Гражданского Кодекса устанавливает, что, «если предмет подряда до сдачи его случайно погиб или окончание работы стало невозможным, подрядчик не в праве требовать вознаграждения за работу».

Есть и еще одно важное различие между предоставлением рабочей силы по трудовому договору и выполнением работы по договору подряда. При найме рабочей силы по трудовому договору имеется в виду личная деятельность самого нанявшегося с его личными, ему присущими, неотделимыми от него свойствами. Трудовой договор иначе так и называется: договор л и ч н о г о найма. Именно поэтому ст. 35 Кодекса Законов о Труде устанавливает, что «нанявшийся не имеет права без согласия нанимателя поручать исполнение требуемой от него работы другому лицу». При выполнении же работы по договору подряда требуется только обусловленный договором результат, безотносительно к личным свойствам подрядчика. Последний может взятый на себя подряд выполнить либо лично, либо через посредство других лиц. Таким образом мы видим, что Кодекс Законов о Труде и Гражданский Кодекс устанавливают целый ряд важных различий, признаков, при помощи которых можно отличить работающего по найму от подрядчика. Следует, однако, отметить, что эти отличия, характеризующие трудовой дого-

вор, с одной стороны, и договор подряда, с другой, в практической жизни затемняются привходящими моментами, мешающими четкому отграничению договора одного порядка от договора другого порядка. В самом деле, по трудовому договору предоставляется рабочая сила, а по договору подряда—работа. Но мы знаем, что в жизни очень часто по трудовому договору требуется не просто рабочая сила, а именно работа, результат работы. Скотопромышленник нанял пастуха и дал ему задачу перегнать закупленный скот из одной губернии в другую. Лесопромышленник пригласил рабочих сплавить по реке лес из одного места в другое. Без сомнения, в обоих этих случаях и пастух, и сплавщики—рабочие, находятся в трудовых отношениях со своими нанимателями, хотя они и обязаны предоставить последним не просто рабочую силу, а результат работы. Далее. При договоре подряда, обычно, действительно, требуется только результат работы, безотносительно к личным свойствам подрядчика. Но на-ряду с этим весьма нередко имеют место договоры подряда, по которым требуется не просто результат работы, а результат, связанный именно с личными свойствами подрядчика. Вольнопрактикующий хирург, приглашенный произвести операцию, знаменитый артист, вызванный антрепренером на гастроли, известный художник, которому заказали нарисовать картину — все это подрядчики, от которых требуется не просто результат работы, а результат, так сказать, индивидуальный, результат, вытекающий из личных особенностей исполнителя. Лицу, которое заказало картину нужна не просто картина, а картина, написанная именно данным художником. А это значит, что существенный признак трудового договора становится существенным признаком и договора подряда. Таких договоров-заказов, где провести границу между предоставлением рабочей силы и выполнением работы совершенно невоз-

можно, так как эти договоры имеют своим предметом как личную деятельность трудящегося, так и результат его деятельности,—в жизни встречается очень много.

То же можно сказать и о другом отличительном признаке. Согласно Трудового и Гражданского Кодексов, по трудовому договору вознаграждение дается за предоставление рабочей силы, по договору же подряда—за результат работы. Но в жизни можно указать немало примеров, когда при наличии самых бесспорных трудовых отношений вознаграждение определяется в зависимости от результатов работы. Штучная, аккордная, сдельная оплата труда, предусмотренная ст. 60 Кодекса Законов о Труде, без сомнения, является особым видом оплаты труда в зависимости от результатов. Таким образом, мы видим, что и этот признак во многих случаях ненадежен. Остается третий, самый существенный признак: при договоре подряда подрядчик несет материальную ответственность, а при трудовом договоре нанимающийся не несет материальной ответственности. Однако, на практике и этот признак решающего значения не имеет. Во-первых, вопрос о материальной ответственности может решаться в том или другом смысле соглашением сторон, и иногда в таком смысле, что подрядчик никакого риска не несет. Во-вторых, в некоторых случаях вопрос о материальной ответственности при договоре подряда может даже не возникать. Например, вольнопрактикующий хирург, приглашенный, конечно, по договору подряда, для производства операции и совершивший последнюю неудачно—решительно никакой материальной ответственности не несет и, очевидно, нести не может.

Таким образом, мы видим, что ни один из отличительных признаков, устанавливаемых Кодексом Законов о Труде и Гражданским Кодексом для разграничения трудового договора и договора подряда, не может быть признан решающим. Не лучше

обстоит дело и с признаками, отличающими трудовой договор от договора поручения.

Отличие труддоговора от договора поручения.

Согласно ст. 251 Гражданского Кодекса «по договору поручения одна сторона (поверенный) обязуется совершать за свой счет и от имени другой стороны (доверителя) порученные ему доверителем действия. Доверитель обязан уплатить поверенному вознаграждение только в том случае, если таковое определено договором или утвержденными в законном порядке таксами».

Таким образом, поверенным является лицо, совершающее от имени доверителя порученные ему действия (следует понимать юридические действия) безвозмездно или за вознаграждение, если это последнее определено договором или установленными таксами.

Сравнивая этот договор с трудовым, мы видим, что в то время как по трудовому договору предоставляется *рабочая сила*, по договору поручения *совершаются юридические действия*; в то время как по трудовому договору рабочая сила предоставляется всегда *за вознаграждение*, по договору поручения юридические действия совершаются *безвозмездно или возмездно*, если это специально обусловлено или в законном порядке установлено.

Основываясь на этих признаках, провести резкую границу между договором поручения и трудовым договором еще труднее, чем между трудовым договором и договором подряда. В жизни юридические действия совершают не только доверенные по договору поручения, но и работающие по найму по трудовому договору. Директор предприятия, заключающий трудовые договоры с рабочими, договоры купли-продажи при покупке и продаже товаров, т.-е. совершающий разного рода юридические сделки, юрисконсульт учреждения, в разнообразнейших случаях представляющий последнее, являются одновременно и поверенными, и работающими по найму.

Но если относительно приведенных примеров можно сказать, что в них преобладают трудовые отношения, то в очень многих других никак нельзя сказать, какие отношения преобладают и, стало быть, какого рода договор мы имеем. Почти во всех случаях, когда трудовой договор и договор поручения совпадают и друг друга покрывают, определить сущность наблюдаемых отношений не представляется возможным. Трудно сказать, какого рода отношения мы имеем, когда видим агента, живущего в каком-нибудь деревенском пункте и закупающего у крестьян хлеб для хозяина-хлеботорговца. Также трудно сказать, какого рода отношения мы имеем, когда видим агента Госстраха, который совершает свои операции по страхованию имущества в разных пунктах губернии.

Что преобладает в их работе? Юридические сделки по договору поручения или фактическая деятельность по трудовому договору? По договору поручения поверенный работает безвозмездно. Но это вовсе не значит, что поверенный совершает юридические сделки ради прекрасных глаз доверителя. Это значит, что поверенный, не получая вознаграждения непосредственно от доверителя, получает его иным способом: в виде процентного отчисления и т. п.

Но таким образом вознаграждаются за труд не только поверенные по договору поручения, а также и некоторые категории работающих по найму по трудовому договору, например, парикмахеры, официанты и т. д.

Сказанного достаточно для того, чтобы судить, как трудно, руководствуясь только формальными определениями Кодекса Законов о Труде и Гражданского Кодекса, разграничить в жизни трудовой договор и договоры предпринимательские.

Чтобы преодолеть эти трудности, необходимо формальные признаки, установленные Трудовым и Гражданским Кодексами, заполнить определенным содержанием. Но в какой области нам следует искать

это содержание? Ответ на этот вопрос напрашивается сам собой, так как он вытекает из задачи, которая перед нами стоит. Нам необходимо установить, кого следует считать работающим по найму. Другими словами, нам необходимо найти признаки определенной социально-экономической категории.

Ясно, что эти признаки нужно искать, прежде всего, в социально-экономической области. Чтобы узнать, принадлежит ли то или иное отдельное лицо, или та или иная социальная группа к категории работающих по найму, нужно прежде всего выяснить, что делают они в общественной жизни, и какова их роль в общей системе народного хозяйства? Таким образом, к социально-экономическим признакам нас приводит не только необходимость определения понятия «работающий по найму», но и невозможность без этих признаков дать этому понятию определение, годное для применения на практике.

ЛЕКЦИЯ ЧЕТВЕРТАЯ

Труд самостоятельный и труд несамостоятельный

ЛИТЕРАТУРА:

Та же, что и к лекции третьей.

Работа по найму и средства производства.

В предыдущей лекции мы пришли к заключению, что для того, чтобы найти признаки работающих по найму, нам необходимо раньше всего выяснить, что делают работающие по найму в общественной жизни и какова их роль в общей системе народного хозяйства.

Что это значит работать по найму? Это значит выполнять определенную функцию в общественном целом, в народном хозяйстве. Чем обусловливается распределение функций в общественном целом, иначе говоря, чем обусловливается разделение труда в обществе? В конечном счете—отношениями людей к средствам производства. В основе производственных отношений лежит распределение средств производства, и положение того или иного отдельного лица в производстве, его роль в народном хозяйстве, определяется распределением средств производства.

Отличие пролетария от капиталиста обусловливается тем, что у них различное отношение к средствам производства: пролетарий лишен их (средств производства), капиталист обладает ими.

Обладая средствами производства, капиталист является и организатором производства. Наоборот, пролетарий, не имея средств производства, не является организатором производства.

Обладая собственными средствами производства, капиталист в своей хозяйственной деятельности самостоятелен. Наоборот, пролетарий, не имея собственных средств производства, в своей хозяйственной деятельности зависит от капиталиста, которому он продает свою рабочую силу.

Зависимость пролетария от капиталиста, экономическая несамостоятельность первого выражается в том, что между ним и его работодателем-капиталистом в хозяйственной деятельности создаются отношения господства и подчинения: капиталист приказывает, пролетарий исполняет. Иными словами, капиталист, участвуя по собственной воле в общем процессе народного хозяйства и ставя себе самому производственные задачи, через специальных лиц или непосредственно, организует определенную отрасль хозяйственной деятельности самостоятельно. Работающий же по найму отдает свою рабочую силу для использования ее в качестве элемента чужой хозяйственной деятельности, деятельности нанимателя, и выполняет функции, диктуемые ему извне волей последнего. Капиталист в своем хозяйственном самоопределении свободен, его отношения с теми, кому он предоставляет свой труд, являются междухозяйственными отношениями двух самостоятельных сторон, свободно обменивающихся своими благами. Работающий же по найму в своем хозяйственном самоопределении ограничен, его отношения с работодателем являются отношениями внутрихозяйственными, вследствие чего его производственная деятельность является в конечном счете деятельностью работодателя, которую последний осуществляет через него, входящего в чужое хозяйство в качестве элемента, подчиненного установленному внутреннему распорядку.

Отсутствие собственных средств производства у пролетария отличает его не от одного только капиталиста, но и от других социальных категорий. Некоторые из этих категорий, например, ремеслен-

ники и малоземельные крестьяне по своим бытовым условиям тесно примыкают к пролетариям. Каждый из нас знает немало крестьян, немало кустарей, которые живут не лучше, а во многих случаях и хуже, рабочего. Зато, с другой стороны, они близки и к капиталистам, так как с этими последними они имеют то общее, что владеют средствами производства, которых нет у пролетария.

Отличие пролетария от мелкого самостоятельного производителя.

В этом отношении пролетарии, работающие по найму, противостоят одинаково и крупному заводчику, и богатому помещику, и малоземельному крестьянину, и едва сводящему концы с концами ремесленнику. И все отмеченные нами выше отличительные признаки, характерные для капиталиста, не менее характерны и для любого мелкого самостоятельного производителя, как бы незначительны ни были средства производства, которыми он обладает.

Подчеркивая разницу между мелким самостоятельным производителем и пролетарием, И. С. Войтинский пишет: «Мелкий самостоятельный производитель одновременно является и рабочей силой, и владельцем средств производства, и организатором производства—в этом смысле труд мелкого самостоятельного производителя есть труд самостоятельный. Напротив, при наемно-капиталистическом труде и при труде социалистическом отдельный непосредственный производитель является только рабочей силой, но не является ни владельцем средств производства, ни организатором производства—и в этом смысле как наемно-капиталистический труд, так и труд социалистический одинаково носят характер труда несамостоятельного... При самостоятельном труде мелкого производителя работник сам распоряжается своей рабочей силой. При несамостоятельном же труде—рабочей силой работника распоряжается не сам работник, а противостоящий ему организатор предприятия, учреждения или хозяйства...».

Есть и еще один признак, отличающий самостоятельных производителей от лиц, работающих по найму. Свобода в хозяйственном самоопределении самостоятельного производителя, междухозяйственная свобода, и ограниченность хозяйственного самоопределения работающего по найму, внутрихозяйственная ограниченность, выражается, между прочим, в том, что первый в своей производственной деятельности обслуживает неопределенный круг, публику, второй же работает на одного работодателя или узкую группу определенных работодателей. При этом у самостоятельного производителя каждый из публики, для кого он работает, поглощает лишь незначительную часть его производственной деятельности, тогда как у работающего по найму его работодатель поглощает всю или большую часть его производственной деятельности.

В свете указанных выше признаков самостоятельного и несамостоятельного труда совершенно иное значение приобретают установленные Кодексом Законов о Труде и Гражданским Кодексом формальные признаки, отличающие работающих по найму от неработающих по найму. Один формальный признак предоставления рабочей силы за вознаграждение не может служить основанием для того, чтобы утверждать, что мы имеем дело с наемным трудом. Но, если какое-нибудь лицо предоставляет свою рабочую силу, выступая при этом без собственных средств производства, не ставя себе собственных хозяйственных задач, в качестве элемента чужой хозяйственной деятельности, отдавая всю свою производственную деятельность или большую ее часть работодателю—для нас ясно, что мы имеем перед собой лицо, работающее по найму.

Равным образом один формальный признак материальной ответственности за выполнение задания не может служить основанием для того, чтобы утверждать, что мы имеем дело с предпринимательским трудом.

Но, если какое-нибудь лицо берет на себя материальную ответственность за выполнение задания, выступая при этом со своими средствами производства в качестве организатора производства, по собственной воле ставящего себе хозяйственные задачи и т. д., мы с несомненностью можем утверждать, что имеем перед собой самостоятельного производителя, лицо по найму не работающее. То же и с другими формальными признаками.

Допустим, что перед нами портной. Мы видим, что он работает у себя на дому без помощи наемной рабочей силы. Он является обладателем собственных, хотя и несложных средств производства. В своей хозяйственной деятельности он ставит себе задачи самостоятельно, сам, скажем, для себя решая, сколько костюмов он будет принимать от заказчиков на месяц работы. Он является организатором своей хозяйственной деятельности, так как по своему усмотрению принимает заказ или отказывается от него, по своему желанию распределяет свой рабочий день и т. д. Он, далее, работает не на одного какого-нибудь работодателя, а на неопределенный круг заказчиков, из которых каждый поглощает лишь небольшую часть его производственной деятельности, что делает его независимым от каждого из них в отдельности. Наконец, работу он выполняет за свой риск, материально отвечая перед заказчиком за порчу костюма и т. д. Ясно, что мы имеем все признаки самостоятельной предпринимательской деятельности, в лице же портного—самостоятельного производителя-предпринимателя.

Возьмем другого портного. Этот не имеет своих средств производства, а потому работает средствами магазина. Он должен выполнять работу, которую дает ему старший мастер — брюки, жилет или пальто,—и работать в установленные внутренним распорядком рабочие часы. Он является подчиненным элементом деятельности магазина, управляемого волей заведующего или владельца. Он не

знает круга потребителей магазина. Рабочая сила его отдается только магазину, который отнимает у него столько рабочего времени, что для работы в другом месте ему ничего не остается или остается очень мало. Он не несет никакой материальной ответственности за испорченную вещь, если во всем следовал указанию мастера, или несет ее в порядке дисциплинарной ответственности. Ясно, что в этом случае перед нами производственное отношение наемного труда, а в лице портного мы имеем лицо несамостоятельного труда, работающее по найму. То же самое и с сапожником, и с столяром, и с кузнецом. В одном случае каждый из них будет являться самостоятельным производителем, в другом—работающим по найму.

Резюмируя сказанное выше, мы, кроме формальных признаков Трудового и Гражданского Кодексов, можем, таким образом, отметить ряд других экономических признаков, отличающих несамостоятельного производителя, работающего по найму, от самостоятельного производителя, по найму не работающего.

Самостоятельный производитель: 1) обладает средствами производства; 2) в хозяйственной деятельности по собственной воле ставит себе задачи; 3) является организатором производства; 4) работает на неопределенный круг заказчиков; 5) при чем каждый из этого круга поглощает лишь часть его производственной деятельности; 6) несет материальную ответственность, вытекающую из его свободного хозяйственного самоопределения.

Несамостоятельный производитель: 1) лишен средств производства; 2) в хозяйственной деятельности отдает свою рабочую силу в качестве элемента чужой деятельности, не ставя себе собственных производственных задач; 3) выступает как подчиненный элемент, находясь в служебном отношении к работодателю; 4) отдает свою рабочую силу определенному работодателю; 5) при чем его

производственная деятельность поглощается полностью или почти полностью; 6) несет материальную ответственность в порядке подчинения организатору производства и установленному последним внутреннему распорядку в предприятии, учреждении или хозяйстве, или не несет ее вовсе.

Руководствуясь этими признаками, восполняющими формальные признаки, установленные Трудовым и Гражданским Кодексами, мы приобретаем возможность установить на практике в огромном большинстве случаев круг лиц, на которых распространяется трудовое законодательство, в частности, законодательство о социальном страховании.

ЛЕКЦИЯ ПЯТАЯ

Смешанные и пограничные формы труда

ЛИТЕРАТУРА:

Та же, что и к лекции третьей

Пограничные и промежуточные формы хозяйственной деятельности.

В прошлой лекции нам удалось установить, кроме формальных признаков Трудового и Гражданского Кодексов, еще ряд экономических признаков, при помощи которых можно отличить труд самостоятельный, предпринимательский, от труда несамостоятельного, от труда работающего по найму.

Следует, однако, иметь в виду, что в практической жизни имеется масса промежуточных, пограничных, смешанных, совпадающих, теряющих свои типичные особенности форм хозяйственной деятельности, которые часто могут быть квалифицированы так или иначе с одинаковым на то правом. В хозяйственной деятельности принимают участие лица, которые часто одной стороной примыкают к лицам самостоятельного труда, другой—к лицам несамостоятельного, и тем самым, по выражению Г. В. Плеханова, являются одновременно и «птицей», и «рыбой», «смотря по тому, в какой мере он производит самостоятельно и в какой мере ему приходится работать по найму».

Поэтому, в повседневной действительности, отмеченные выше признаки, отличающие самостоятельных производителей от работающих по найму, выражены далеко не так определенно, как мы изобразили раньше. Более того: некоторые из них,

в том числе и основной признак,—наличие или отсутствие средств производства,—просто выпадают из указанного выше соединения признаков. В сотнях случаев мы на практике можем наблюдать определенно предпринимательские отношения, при которых предприниматель — подрядчик не имеет никаких средств производства. В сотнях случаев средства производства, которыми пользуется подрядчик столь незначительны, что принимать их во внимание не приходится вовсе. Нельзя же считать средствами производства, отличающими их обладателя от работающего по найму, карманный термометр у вольнопрактикующего врача, ручку с пером и чернильницу у журналиста, щетку у полотера, молоток и ножницы у бродячего жестяника. Все эти средства производства стоят гроши, и, конечно, не благодаря им, врач, работающий по найму в больнице, журналист, служащий в редакции, жестяник, работающий в предприятии, могут превратиться из элемента, подчиненного чужой хозяйственной деятельности, в свободно самоопределяющихся самостоятельных производителей.

В целом ряде случаев основной экономический признак, отличающий труд самостоятельный от труда несамостоятельного, в практической жизни отпадает и при определении характера наблюдаемых отношений служить нам не может.

За вычетом же этого основного признака у нас остаются только формальные признаки, установленные Трудовым и Гражданским Кодексами, восполненные прочими экономическими признаками. Однако, и прочие признаки не всегда имеются налицо полностью; часто тот или другой признак отсутствует; часто он заменяется другим, характеризующим противоположные отношения. При таких условиях в высшей степени трудно бывает определить характер наблюдаемых отношений, и часто только один штрих, подмеченный в сложном узоре этих отношений, помогает нам определить их характер.

Трудность классификации промежуточных форм хозяйственной деятельности.

Возьмем того же портного, который поступил в магазин готового платья наемным рабочим. Допустим, что, вместо того, чтобы итти в этот магазин, он сколотил небольшую сумму денег, приобрел ручную швейную машину, и стал «обшивать» последовательно семью за семьей, в одном доме работая день, в другом—неделю, в третьем—месяц, а в четвертом—два месяца.

К какой социальной категории нужно отнести этого портного: к лицам самостоятельного или лицам несамостоятельного труда?

Он обладает ручной машинкой и ножницами—можно ли их считать теми средствами производства, которые делают владельца их самостоятельным производителем?

Он может работать иногда с оплатой труда повременно, а иногда сдельно: кем является он—временным работником, оплачиваемым повременно, или сдельно, или подрядчиком, выполняющим заказ с оплатой результатов работы или с учетом затраченного времени? Указания по шитью, которые он получает от хозяина—есть ли это организаторская деятельность предпринимателя по отношению к своему рабочему, или это — требования заказчика по отношению к подрядчику? Хозяева, которых портной обслуживает иногда в течение дня, иногда в течение недели или месяца—есть ли это неопределенный круг заказчиков, от каждого из которых он независим, или определенные работодатели, которым он подчинен?

То, что сказано в отношении портного, одинаково относится к ряду других категорий трудящихся, отношения которых с работодателями в процессе производства столь же неопределенно складываются.

Печник, приглашаемый то на полдня, чтобы исправить дымоход, то на месяцы, чтобы поставить десятки печей в строящемся здании,—как провести границу и установить, когда он перестает быть подрядчиком и становится наемным рабочим?

Выше было сказано, что часто один только штрих, подмеченный в сложившихся отношениях, может помочь нам в наших классификационных попытках. Но как подметить этот штрих?

Возьмем типичный пример из области довольно распространенных и порядочно запутанных договоров-заказов.

Допустим, что в лечебное заведение, где накопилось много белья, требующего стирки, приглашена прачка, которой завхоз об'ясняет, что в куче лежащего перед ним белья имеется всего 300 разных штук; все они нужны через месяц; мыло, утюги, вальки и проч. предоставляется лечебным заведением; оплата труда—поштучно.

Какой договор—трудовой или подрядный—мы в данном случае перед собой имеем? Очевидно, ответить на этот вопрос мы не можем, пока не узнаем дальнейших условий работы. Допустим, что дальнейшие условия сводятся к требованию от прачки являться на работу в лечучреждение ежедневно в установленные для всех рабочих и служащих часы. Далее, от нее требуется, чтобы она отмечала свою явку на службу и уход с нее, чтобы перерывы на обед она делала одновременно со всеми рабочими и служащими, чтобы работу она выполняла в той последовательности, в какой ей будет указано кастеляншей и т. д., и т. п.

Ясно, что, узнав эти дополнительные условия, мы с полной определенностью можем сказать, что перед нами внутрихозяйственные отношения, отношения господства и подчинения, трудовые отношения, где лечучреждение является работодателем, а прачка—временной работницей, нанятой на срок выполнения определенной работы.

Но представим себе другое. Допустим, что прачка может работать, где, когда, как и с кем хочет сама, лишь бы она в установленный срок доставила чистое белье. Во всем прочем условия те же: оплата поштучно, хотя, может быть, и с учетом предполагаемого к затрате времени и т. д.

Нет никаких сомнений, что в данном случае мы перед собой имеем междухозяйственные отношения двух свободных контрагентов, обменивающихся своими благами, отношения, где нет ни господства, ни подчинения, и где наша прачка является самостоятельным производителем-подрядчиком.

К чему, таким образом, сводится подмеченный нами штрих, отличающий прачку-работницу, нанятую на срок выполнения определенной работы, от прачки-подрядчицы, приглашенной в установленный срок выполнить определенную работу? Он сводится к тому, что в первом случае прачка выступает, как подчиненный, организуемый чужой волей элемент хозяйственной деятельности, а во втором случае, как элемент самостоятельный, по своему усмотрению организующий свою хозяйственную деятельность.

То же самое будет при приглашении чертежника — начертить план, бухгалтера — составить смету, художника—нарисовать диаграммы и картограммы, маляра—окрасить потолки и стены, печника—поставить печи и исправить дымоходы и т. д., и т. п.

Было бы ошибкой на основании сказанного сделать заключение, что решающим моментом в деле определения характера отношений в области предоставления труда нужно считать содержание заключаемого между контрагентами договора. На самом деле содержание договора является последствием, вырастающим из тех экономических отношений, которые в жизни складываются между работодателем-заказчиком и лицом, предоставляющим свой труд.

Одна прачка является подрядчиком, другая—лицом, работающим по найму не потому, что содержание заключенного ими договора различно, а потому, что одна в своей хозяйственной деятельности самостоятельна, другая—несамостоятельна, при чем самостоятельность и несамостоятельность обусловливаются, опять-таки, не содержанием до-

говора, а об'ективными условиями, которые одну вынуждают работать по найму, другой же позволяют работать самостоятельно. На примере прачек эта экономическая самостоятельность и несамостоятельность проявляется не так ясно, потому что они относятся к пограничной, междтипной социальной категории; на других категориях работающих это выступает с полной ясностью и определенностью. Еще раз перефразируя слова Маркса, подчеркнем, что наемный рабочий не потому является наемным рабочим, что он работает по найму, наоборот,—он потому работает по найму, что он наемный рабочий, т.-е. человек, лишенный средств производства и вынужденный продавать на рынке свой единственный товар—рабочую силу.

Мы теперь знаем, в какой области нужно искать те расплывающиеся в массе противоречивых признаков штрихи, которые могут помочь при определении отношений, складывающихся в производственной деятельности. Однако, и это очень мало приближает нас к цели при решении вопроса, как следует классифицировать междутипные, сомнительные, пограничные социальные элементы, и куда—к работающим по найму или к подрядчикам—их следует относить. Дело в том, что отношения этих элементов, всех этих портных, прачек, печников, чертежников и т. д. с их работодателями-заказчиками складываются в разнообразнейших сочетаниях на протяжении самого короткого времени, а потому каждый такой портной, прачка, печник и т. д. на протяжении самого короткого времени может быть то подрядчиком, то наемным рабочим.

Он может в течение одного дня иметь несколько работодателей-заказчиков, с которыми у него будут междухозяйственные отношения, отношения двух контрагентов, свободно обменивающихся своими благами. Но он может работать и на одного работодателя-заказчика в течение целого месяца, и отношения с последним у него могут сложиться либо как междухозяйственые отношения свободных

контрагентов, либо как внутрихозяйственные отношения, подчиненного, от чужой воли зависящего наемного рабочего. Он может работать, руководствуясь определенными указаниями работодателя-заказчика, но он может также работать и без таких определенных указаний. Он может работать повременно, а потому иметь определенно установленный рабочий день, но он может также работать и сдельно, начиная и кончая работу по своему усмотрению.

Но дело не только в том, что одно и то же лицо на протяжении короткого времени переходит из одной социальной группы в другую. Есть лица, которые постоянно остаются в одной социальной группе, но самая эта группа представляет собой ни то, ни се. Таков весьма распространенный в торговом мире тип торгового агента, деятельность которого одинаково не укладывается ни в договор личного найма, ни в договор подряда, ни в договор поручения. В самом деле, его трудно отнести к работающим по найму, потому что, хотя агент и обслуживает одно предприятие, он в последнем на службе не состоит и должности никакой не занимает. Выполняя известные функции в интересах фирмы, которую он обслуживает, он в то же время в торговом обороте выступает не в качестве служащего фирмы, а в качестве лица, хозяйствующего самостоятельно.

Вознаграждение, которое он получает, является не заработной платой за определенные постоянные услуги, а составляет его доход, размеры которого зависят от степени успешности его работы: много продал или купил—больше заработал, мало продал или купил—меньше заработал. Это последнее приближает его к подрядчику, так как оплата агента, как и вознаграждение подрядчика, находятся в зависимости от результатов деятельности. От подрядчика, однако, агент отличается тем, что результат его работы не установлен заранее при заключении договора, так как степень успешности его

деятельности зависит не от него, а от внешних обстоятельств: положения рынка, спроса на данные товары и т. п. Поэтому, в то время как при подряде размер вознаграждения за результаты работы твердо фиксируется при заключении договора, размер вознаграждения агента за результаты работы не может фиксироваться и остается неопределенным.

Торговый агент, далее, совершает юридические сделки. Это приближает его работу к деятельности поверенного по договору поручения. Вместе с тем, однако, он совершает и фактические действия, например, вербует покупателей, выясняет их кредитоспособность и т. п., что скорее относится к договору личного найма.

Таких примеров из практической жизни можно привести немало. Все это говорит о том, что есть много трудящихся, которые стоят на грани самостоятельного и несамостоятельного труда и которых можно с большим или меньшим правом отнести, как к первому, так и ко второму. Таким образом, мы приходим к неутешительному выводу, что не только формальные признаки, установленные Кодексом Законов о Труде и Гражданским Кодексом, недостаточны для разграничения работающих по найму и предпринимателей, но и социально-экономические признаки самостоятельного и несамостоятельного труда.

Между тем, вопрос об отнесении этих смешанных форм труда к той или другой социальной категории имеет огромное практическое значение по многим причинам. В частности, как уже указывалось раньше, от решения этого вопроса в ту или иную сторону зависит, войдет ли данная группа трудящихся в круг страхуемых, будут ли за них требовать взносы на социальное страхование с работодателей и получат ли они установленную законом помощь при наступлении страхового случая.

Как же быть с этими затруднениями? Как разрешить вопрос об этих смешанных формах труда? Как установить, где кончается «птица» и начи-

нается «рыба»? Выход из этого положения есть один, и ответ на поставленный вопрос можно дать тоже только один.

Без отвлеченных формул и общих определений, в которые слишком сложная жизнь никогда не может быть уложена, нужно выделить сомнительные социальные элементы, и разобравшись в условиях их труда, взаимоотношениях с другими социальными группами и их идеологических устремлениях, специальным постановлением Народного Комиссариата Труда, отнести их либо к социальной категории «птиц», либо «рыб».

Только таким путем могут быть разрешены те больные вопросы, которые встают при определении круга лиц, подлежащих социальному страхованию. Таким образом, постепенно, в процессе практической работы, отдельными специальными постановлениями, те из социальных категорий, которые по своему положению ближе к пролетарским элементам, будут включены в круг страхуемых, те же, которые ближе к предпринимателям,—будут из круга страхуемых исключены. Это единственный путь, идя по которому можно разрешить те больные вопросы, которые встают в отношении сомнительных, пограничных смешанных категорий, не поддающихся определению ни при помощи формальных, ни при помощи экономических признаков самостоятельного и несамостоятельного труда. Само собой разумеется, что сделать это Народный Комиссариат Труда сможет только на основании накопленного опыта местных органов социального страхования.

ЛЕКЦИЯ ШЕСТАЯ

Круг страхуемых в действующем советском трудовом законодательстве

ЛИТЕРАТУРА:

И. С. Войтинский. Трудовое право СССР, главы III—IV.
Е. Н. Данилова. Действующее Законодательство о Труде, изд. 1925 г. том III.

Специальные узаконения, относящиеся к кругу страхуемых.

Постановления Кодекса Законов о Труде, в том числе и постановления, изложенные в его XVII главе «О социальном страховании», распространяются на всех лиц, работающих по найму.

Чтобы покончить с вопросом о круге лиц, подлежащих социальному страхованию, необходимо остановиться на специальных оговорках, дополнениях и из'ятиях по этому вопросу, которые содержатся как в самом Кодексе, так и в других, изданных на его основе законодательных актах.

В этом отношении особенно важными являются акты, регулирующие социальное страхование сезонных и временных рабочих. Дело в том, что очерченный статьями 1 и 175 Кодекса Законов о Труде круг лиц, подлежащих социальному страхованию, охватить в действительности, на практике, страховым органам не удавалось. Не удавалось, главным образом, потому, что к лицам наемного труда примыкает масса смешанных, пограничных форм труда, которые просто не поддаются охвату.

Это обстоятельство еще в конце 1922 года заставило Наркомсобес, в ведении которого находилось тогда социальное страхование, пойти на фактическое сужение об'явленного в декрете от 15 ноября 1921 года круга страхуемых. В изданном 4 сентября 1922 года циркуляре № 177 местным органам социального страхования предоставлялось не страховать вовсе, или страховать частично сомнительные по своему социальному положению элементы, категории трудящихся, не поддающиеся учету и т. п. С передачей социального страхования из Наркомсобеса в Наркомтруд последний с самого начала поставил себе задачей страховать лишь те категории работающих по найму, страхование которых возможно фактически. Результатом этой реальной политики Наркомтруда явился его циркуляр от 21 июня 1923 года № 259/53 «О страховании лиц, занятых на сезонных и временных работах», регулирующий социальное страхование упомянутых категорий работающих по найму и в настоящее время.

Сезонные и временные рабочие.

Согласно указанного циркуляра, круг лиц, подлежащих социальному страхованию на сезонных и временных работах и об'ем социального страхования определяется характером и продолжительностью работ, а также *социальным положением* работающих.

Лица, для которых сезонная или временная работа не является *единственным* источником средств к существованию, либо не подлежат социальному страхованию вовсе, либо подлежат частичному страхованию по некоторым отдельным видам.

В соответствии с этим и взносы на социальное страхование за указанных лиц предприятиями либо не уплачиваются вовсе, либо уплачиваются частично, в пониженном против нормального размере.

При этом лица, за которых взносы на социальное страхование уплачиваются частично, пользу-

ются правом на страховое обеспечение лишь по тем видам страхования, по которым они работодателями страхуются. Циркуляр № 259/53 по об'ему страхования различает 3 группы частичного страхования:

1) Страхование на случай временной нетрудоспособности (но без дополнительных видов обеспечения, установленных для членов семейств), оказание лечебной помощи и страхование на случай инвалидности и смерти, вызванных увечьем, полученным в связи с работой по найму.

2) Страхование на случай временной нетрудоспособности (но без дополнительных видов обеспечения, установленных для членов семейств), оказание лечебной помощи и страхование на случай инвалидности и смерти, вызванных увечьем или профессиональным заболеванием в связи с работой по найму.

3) Страхование на случай временной нетрудоспособности, инвалидности и смерти, вызванных увечьем, полученным в связи с работой по найму.

Если последствием увечья (или в соответствующих случаях профессионального заболевания) явится смерть пострадавшего, то члены его семьи (безразлично—страхуется ли он по первой, второй или третьей группе частичного страхования), пользуются правом на обеспечение в порядке ст. 189 Кодекса Законов о Труде.

В дополнение к циркуляру № 259/53 Наркомтруда были опубликованы 5 списков производств, а также сезонных и временных работ и категорий занятых на них лиц, в отношении которых социальное страхование применяется лишь частично, либо вовсе не применяется. В списках этих перечислены сезонные и временные работы в торфяной, лесной, пищевой, рыбной, соляной и сахарной промышленности, в производстве спирта, в полеводстве, луговодстве, садоводстве и огородничестве, в транспортных предприятиях и ведомстве Наркомпочтеля и отнесены к одному из 3 видов частичного страхования или вовсе из'яты из социального страхования.

Кроме этих списков Наркомтруда в дополнение к циркуляру № 259/53 был издан циркуляр от 3 августа 1923 года № 6/68 о страховании лиц, занятых на сезонных работах по заготовке дров и шпал в органах НКПС. Не только из общего положения, выраженного в циркуляре № 259/53, но и из анализа дополняющих его списков мы можем заметить, что Наркомтруда при определении круга лиц, подлежащих социальному страхованию, и об'ема страхования руководствовался экономическими признаками производимых работ и социальной принадлежностью работающих.

В списке № 1, например, из круга лиц, подлежащих социальному страхованию, вовсе исключаются: а) лица, в сахарной промышленности занятые на временных отрядных работах и производящие эти работы на своих лошадях; б) лесорубы и возчики, работающие в лесной промышленности на своих лошадях и на отрядных началах, а также сплавщики молью; в) лица, в производстве спирта занятые на сезонных и временных работах по подвозке картофеля и дров на своих лошадях; г) лица, работающие в торфяной промышленности на своих лошадях по возке и по грузке торфа.

Причиной исключения этих категорий трудящихся из круга лиц, подлежащих социальному страхованию, является то, что они обладают своими средствами производства, и что работа в перечисленных отраслях промышленности служит для них подсобным промыслом к их основной хозяйственной деятельности—обработке земли.

Само собой разумеется, что опубликованные в дополнение к циркуляру № 259/53 списки не являются исчерпывающими. В жизни имеется еще очень много других производств и работ, где применяется труд временных и сезонных рабочих, которые в указанные списки не вошли. В связи с этим на практике неизбежно возникает вопрос о порядке страхования этих, не вошедших в списки, рабочих. Практика Наркомтруда дает на этот во-

прос совершенно определенный ответ, вытекающий, впрочем, и без того из факта публикования списков, а именно, что расширительному толкованию последние не подлежат.

Работники в сельском хозяйстве.

К вопросу о сезонных и временных рабочих непосредственно примыкает вопрос о социальном страховании лиц, занятых работой по найму в сельском хозяйстве.

Согласно «временных правил об условиях применения подсобного наемного труда в крестьянских хозяйствах» от 18 апреля 1925 года, крестьянское хозяйство пользующееся наемным трудом в течение целого сельско-хозяйственного года, обязано, в случае болезни батрака или батрачки, а также в случае родов последней, если батрак или батрачка проработали в данном хозяйстве не менее месяца, выплачивать им условленную в соглашении заработную плату и предоставлять жилье и харчи в течение одного месяца с момента прекращения работы вследствие болезни или родов.

Крестьянское хозяйство, пользующееся наемным трудом только в отдельные периоды сельско-хозяйственных работ, должно выплачивать условленную в соглашении заработную плату и предоставлять жилье и харчи в течение двух недель с момента прекращения работы вследствие болезни или родов, если батрак или батрачка проработали в этом хозяйстве не менее двух недель.

Лечебные органы и учреждения обязаны оказывать бесплатно батракам и батрачкам медицинскую помощь во время болезни и родов.

Крестьянские хозяйства, пользующиеся одновременно наемным трудом не менее трех батраков или батрачек в течение целого сельско-хозяйственного года, обязаны страховать последних в порядке социального страхования по особым правилам и льготным нормам, устанавливаемым Союзным Советом Социального Страхования при Народном Комиссариате Труда Союза ССР.

Если наниматель вносит за батрака или батрачку взносы в страховую кассу, то выплата заработной платы во время болезни и родов производится не нанимателем, а страховой кассой.

В случае увечья или последовавшей от увечья смерти застрахованных батрака или батрачки на работе у нанимателя вознаграждение выплачивается страховой кассой на общих основаниях.

Если батрак или батрачка не были застрахованы, вознаграждение батраку или батрачке или их семьям, в связи с увечьем или смертью, выплачивается нанимателем, согласно законодательства союзных республик.

Квартирники.

Из цитированной в начале лекций ст. 1 Кодекса Законов о Труде видно, что ею особо подчеркивается распространение трудового законодательства на квартирников. Однако, в виду своеобразности условий квартирничества, чрезвычайно трудно разграничить в этой области наемный труд от труда самостоятельного, и поэтому особенно необходимо установить достаточно твердые признаки для такого разграничения. Примечание к той же статье поручает Совету Народных Комиссаров издать особое постановление, устанавливающее из'ятия по применению Кодекса в отношении лиц, работающих на дому. В соответствии с этим примечанием, Советом Народных Комиссаров и было принято постановление от 2 июля 1923 года «Об из'ятиях по распространению КЗоТ издания 1922 года на квартирников», регулирующее и в настоящее время распространение трудового законодательства на квартирников. Согласно указанного постановления, квартирниками считаются лица, выполняющие у себя на дому работу по найму исключительно личным трудом (без применения в свою очередь наемного труда, в том числе и труда учеников) и из материалов работодателя.

На этих квартирников, вырабатывающих изделия, предназначенные нанимателем для продажи, Кодекс Законов о Труде распространяется с неко-

торыми дополнениями и изменениями, касающимися пределов действия коллективного договора, дополнительных записей в расчетной книжке, ответственности нанимателей и посредников, порядка расторжения трудового договора, порядка установления среднего заработка, права на очередной отпуск, установления норм выработки и т. д.

Что касается социального страхования, то, согласно ст. 4 постановления от 2 июля, «лица, предприятия и учреждения, раздающие квартирникам работу на дом, вносят в кассы социального страхования взносы за каждого квартирника в размере процентного отчисления от получаемого заработка, установленного для предприятий соответствующей категории (отрасли промышленности)».

Итак, законодательство о социальном страховании на указанных квартирников распространяется полностью с единственной только оговоркой, касающейся порядка исчисления страховых взносов. Чтобы тверже подчеркнуть признаки тех квартирников, на которых распространяется трудовое законодательство, постановление от 2 июля специально оговаривает, что «действие Кодекса Законов о Труде не распространяется на тех квартирников, которые берут на дом заказы, предназначенные исключительно для удовлетворения личных нужд заказчика или членов его семьи» (ст. 2). Без сомнения, это чрезвычайно ценный экономический признак, с помощью которого довольно легко можно отличить работающего по найму квартирника от обслуживающего неопределенный круг заказчиков самостоятельного производителя-кустаря.

Военнослужащие.

Обязательным условием трудового договора и наличия производственных отношений наемного труда является соглашение сторон. Без соглашения сторон, как правило, не может быть и договора о найме. Поэтому стороной в трудовом договоре не могут быть ни лица, привлеченные к исполнению тех или иных работ в порядке трудовой повинности, ни военнослужащие. Это общее правило, одна-

ко, не исключает по Кодексу Законов о Труде возможности распространения отдельных частей трудового заknодательства и на указанные категории.

Ст. 2 Кодекса Законов о Труде специально оговаривает, что пределы распространения его на отношения, возникающие при привлечении в порядке трудовой повинности, устанавливаются СНК, СТО и по их уполномочию НКТ.

Ст. 3 Кодекса устанавливает, что СНК предоставляется право распространять действие его, в отдельных частях, на некоторые категории военнослужащих, не находящихся на военной службе.

Из указанных категорий специально законодательство о социальном страховании коснулось лишь военнослужащих. Согласно циркуляра Народного Комиссариата по военным и морским делам СССР от 15 октября 1925 г. № 141 и циркуляра Народного Комиссариата Труда СССР от 22 октября 1925 г. № 267/653, вольнонаемные рабочие и служащие Народного Комиссариата по военным и морским делам, независимо от того, по какому тарифу они получают содержание, а равно лица начальствующего состава, получающие содержание по военно-производственному тарифу, подлежат социальному страхованию наравне со всеми лицами, работающими по найму.

Члены трудовых артелей.

По действующему у нас трудовому законодательству, нанимающимся может быть не только отдельное физическое лицо, но и юридическое лицо—трудовая артель, которая по трудовому договору обещает, что входящие в ее состав члены будут за установленное вознаграждение исполнять в качестве рабочих обусловленные работы. В жизни бывает не мало случаев, когда группа рабочих (каменщиков, плотников и т. п.) за аккордное вознаграждение, т.-е. за вознаграждение, назначаемое не отдельному члену артели, а всей группе, берет на себя исполнение той или другой работы в предприятии. Обычно в переговорах

с работодателем от имени группы выступает артельный староста, который внутри группы распределяет работу и вообще руководит ею. Такие трудового характера группы-артели легализованы и нашим трудовым законодательством в ряде специальных постановлений, регулирующих их деятельность.

Согласно ст. 33 Кодекса Законов о Труде, при заключении договора с трудовой артелью для нанимателя по отношению к каждому лицу артели, выполняющему у нанимателя обусловленную работу, возникают те же обязанности и права, как если бы он заключил договор с ним лично. Согласно ст. 35 Кодекса, нанявшийся не имеет права без согласия нанимателя поручать исполнение требуемой от него работы другому лицу. Но если трудовой договор заключен с артелью, последняя имеет право самостоятельно распределять работу между своими членами и заменять одних членов другими (если противное не обусловлено) и т. д.

Само собой разумеется, что на эти трудовые артели, предусмотренные Кодексом Законов о Труде, законодательство о социальном страховании распространяется полностью. Наряду, однако, с такими трудовыми артелями в жизни часто встречаются случаи, когда артель выступает в качестве самостоятельного предпринимателя, берущего на себя подряд. Обычно такие артели выступают в качестве законом признанных юридических лиц, имеющих свой зарегистрированный в установленном порядке устав. Но часто бывает, что такая артель зарегистрированного устава не имеет и официально юридическим лицом не является, что, конечно, ни в какой мере не лишает ее деятельность предпринимательского характера.

До последнего времени такого рода артели, как организации предпринимательские, находящиеся за пределами наемного труда, действию трудового законодательства не подчинялись, и социальное страхование на них не распространялось.

Несмотря на то, что этот взгляд на них, как на организации, находящиеся за пределами наемного труда, не изменился и сейчас, ВЦИК и СНК РСФСР нашли все же необходимым распространить и на них некоторые нормы трудового законодательства.

Постановлением ВЦИК и СНК РСФСР от 15 декабря 1924 года «О трудовых артелях» устанавливается, что при привлечении трудовой артели к работам в порядке подряда правление артели обязано: а) соблюдать постановления по технической безопасности, промышленной санитарии и гигиене и охране труда женщин и несовершеннолетних и б) уплачивать страховые взносы на врачебную помощь и страхование от несчастных случаев, исходя из размеров вознаграждения, предназначенного на оплату труда членов артели.

В этом постановлении все своеобразно. Кроме того, что трудовое законодательство распространяется на лиц не наемного труда, на лиц, работающих на предпринимательских началах, оно еще отступает от установленного Трудовым Кодексом принципа проведения социального страхования исключительно за счет взносов работодателей, без всякого участия в этом самих страхуемых.

Учитывая то обстоятельство, что под прикрытием такого рода трудовых артелей легко могут скрываться предпринимательские организации, применяющие с целью обхода трудового законодательства наемный труд в скрытой форме и заключающие со своими рабочими фиктивные договоры об участии в прибылях предприятия и т. п., ВЦИК и СНК РСФСР устанавливают ряд условий обязательных для артелей, предусмотренных указанным постановлением.

Трудовые артели организуются по определенному производственному признаку и принимают на себя исполнение работ исключительно по своей специальности.

Принятые на себя трудовой артелью работы выполняются личным трудом членов артели, при

чем только для таких работ по ее обслуживанию, которые не могут быть исполнены самими членами (канцелярские работы, разработка технических вопросов и проч.) артель имеет право приглашать на службу посторонних лиц с тем, чтобы общее число их не превышало 10% всего состава членов артели.

Состоять одновременно членами двух трудовых артелей однородного вида труда не разрешается.

Членами трудовой артели не могут быть лица, эксплоатирующие наемный труд с целью извлечения прибыли.

При исполнении работ подрядным способом трудовые артели имеют право предоставлять работодателям свои материалы на сумму не свыше 5.000 рублей.

Вместе с тем, в виду того, что и выставленные в постановлении условия могут не помешать заключению предпринимателями фиктивных сделок и применению наемного труда в скрытой форме под видом трудовой артели, ВЦИК и СНК РСФСР установили строгую санкцию, строгое наказание: согласно постановления, трудовые артели, в отношении коих судом будет установлено применение наемного труда в скрытой форме или обход закона, помимо уголовной ответственности в подлежащих случаях и помимо выполнения в отношении соответствующих лиц всех обязанностей, вытекающих из Кодекса Законов о Труде, могут быть ликвидированы на основании существующих положений.

ЛЕКЦИЯ СЕДЬМАЯ

Круг страхуемых в действующем советском трудовом законодательстве

(Продолжение)

ЛИТЕРАТУРА:

Та же, что и к шестой лекции

Артели ответственного труда и промысловые артели.

Касаясь трудовых артелей, нельзя обойти молчанием артелей ответственного труда. Согласно раз'яснения Союзного Совета Социального Страхования от 9 апреля 1925 г. № 118/910, члены артелей ответственного труда, работающие по найму, как по трудовому договору, заключенному непосредственно с нанимателем, так и по трудовому договору, вытекающему из договора, заключенного нанимателем с артелью, подлежат социальному страхованию на общих основаниях. Равным образом подлежат социальному страхованию и члены артелей ответственного труда, занимающие определенные платные должности, как выборные, так и по назначению в самой артели.

К трудовым артелям по характеру организации и деятельности тесно примыкают промысловые кооперативы.

В нашем законодательстве труд в промысловых кооперативах регулируется изданными еще до опубликования Кодекса Законов о Труде и оставшимися в силе после его опубликования постановлением ВЦИК и СНК от 7 июля 1921 года и постановлением Совнаркома от 26 сентября 1922 года, а также инструкцией Наркомтруда, Наркомюста и ВЦСПС от 27 февраля 1923 года № 109/724.

Согласно этих законодательных актов, работы, как в собственных предприятиях товарищества, так и на дому у отдельных членов должны выполняться личным трудом членов товарищества. Наемный труд допускается только для вспомогательных работ, которые не могут быть исполняемы самими членами, а также работ, которые требуют специальных познаний. Лишь в исключительных случаях, по специальному разрешению органов Высшего Совета Народного Хозяйства, ведающих промысловой кооперацией, наемный труд может быть допущен и в основном производстве. Во всех, однако, случаях количество занятой наемной рабочей силы не может превышать 20% всего состава товарищества. Кроме членов товарищества в работах его могут принимать участие кандидаты в члены в течение срока, установленного уставом, а также и ученики в количестве, установленном законом.

На наемных рабочих, как это разумеется само собой, Кодекс Законов о Труде распространяется полностью на общих основаниях. На членов же промысловых кооперативов, хотя и занятых непосредственно в производстве, законодательство о труде распространяется лишь в части, касающейся санитарии и гигиены, технической безопасности и охраны труда женщин и несовершеннолетних. Все остальные нормы Кодекса Законов о Труде, в том числе и социальное страхование, на членов промысловых кооперативов не распространяются.

Ученики. Кроме наемных рабочих и служащих, законодательство о социальном страховании в промысловой кооперации распространяется еще на учеников, занятых в ее (кооперации) предприятиях. С совершенной определенностью это устанавливается циркуляром Наркомтруда СССР от 1 сентября 1923 года № 71/87, изданным в дополнение к «Правилам об ученичестве в мелкой ремесленной и кустарной промышленности», согласно которого малолетние и подростки, находящиеся

в обучении в предприятиях промысловой кооперации, подлежат социальному страхованию по всем его видам на общих со всеми трудящимися по найму основаниях. Следует, впрочем, отметить, что упомянутое раз'яснение Наркомтруда относится не только к ученикам промысловой кооперации, но ко всем ученикам, как работающим в предприятиях, так и обучающимся в школах фабзавуча. В правилах приема в школы фабзавуча прямо устанавливается, что «принятые в школу зачисляются в штат производства, при чем на них распространяется целиком существующее законодательство о труде».

В «Правилах об ученичестве в мелкой ремесленной и кустарной промышленности и промысловых кооперативах» также устанавливается, что договор об ученичестве, приравниваемый к трудовому договору, заключается в письменной форме и сопровождается выдачей расчетной книжки, при чем на всех учеников распространяется существующее законодательство о труде.

В частности, относительно мелкой кустарной и ремесленной промышленности циркуляр НКТ № 71/87 устанавливает: «в случае полной или частичной натурализации заработной платы, при исчислении размера страховых взносов и норм соответствующих пособий принимается в основу полный фактический заработок ученикам, включая и стоимость натурализованной части зарплаты в сумме, определенной трудовым или коллективным договором. Если в договоре оценка стоимости натурализованной части зарплаты не произведена, то в основу исчисления принимается тарифная ставка соответственно разряду данной квалификации». Таким образом, ученики разного рода промышленных предприятий и школ фабзавуча являются об'ектом трудового законодательства так же, как и все другие лица, работающие по найму, и социальное страхование на них распространяется в такой же мере, как и на всех прочих наемных рабочих и служащих.

Выборные лица.

По смыслу нашего трудового законодательства, природе трудового договора, как договора, основанного на соглашении, не противоречит предоставление рабочей силы в порядке избрания на ту или иную должность. Равным образом не противоречит природе трудового договора и предоставление рабочей силы в порядке принуждения нанимающегося к занятию той или другой должности партийной или профессиональной организацией. Момент избрания на конференции или с'езде и момент принуждения в порядке партийной или профессиональной дисциплины лежат за пределами отношений, которые возникают при заключении договора,—они предшествуют заключению договора. Поэтому, и выборные лица, например, члены правлений профсоюзов, кооперативов, фабзавкомов и т. д., и лица, командируемые в предприятия и учреждения партийными и профсоюзными организациями, рассматриваются как лица, работающие по найму, на которых действие трудового законодательства, в частности законодательства о социальном страховании, распространяется полностью. Из'ятие действующим законодательством о социальном страховании сделано лишь в отношении некоторых выборных лиц, работающих в сельских местностях.

Согласно циркуляра НКТ от 25 августа 1923 г. № 47/78 «О страховании выборных лиц в сельских местностях», работники советских учреждений и общественных организаций, служащие по выборам, заработная плата которых, ввиду наличия крестьянского хозяйства или иного доходного промысла, не является основным источником их существования, социальному страхованию не подлежат.

Студенты-практиканты.

По действующему у нас трудовому законодательству, обычно обязательный при заключении трудового договора принцип свободного соглашения сторон не исключает возможности заключения в некоторых случаях таких сделок, при которых к заключению договора извне принуждается не

нанимающийся, а работодатель. Нашим законодательством такие специальные случаи предусмотрены в отношении квартирников и студентов-практикантов.

Согласно уже раньше излагавшегося положения, регулирующего труд квартирников, лица, раздающие квартирникам работу на дом, в случае организации предприятия и набора рабочей силы, обязаны набирать эту последнюю в первую очередь из числа квартирников, которые на них работают у себя дома. Равным образом, согласно постановления от 22 мая 1923 года, если предприятие не воспользовалось своим правом отбора из числа студентов, подлежащих направлению в предприятия на практику, оно обязано принять на работу тех, которых ему направят органы Наркомтруда.

В этих случаях на принятых в принудительном порядке на работу лиц действие трудового законодательства, и в частности законодательства о социальном страховании, распространяется так же, как и на лиц, посланных на работу по выборам или в порядке партийной или профессиональной дисциплины.

Специально студентов-практикантов законодательство о социальном страховании касается в постановлении НКТ СССР от 3 мая 1924 г. № 206/227.

Согласно этого постановления, студенты, командируемые на практику в предприятия, подлежат социальному страхованию и имеют право на пособия при временной нетрудоспособности, на бесплатную медицинскую помощь наравне со всеми застрахованными и на пенсию при инвалидности, вызванной увечьем в связи с работой по найму. На дополнительные виды обеспечения, на пособия при безработице и на пенсию при инвалидности от общих болезней студенты-практиканты права не имеют.

Агенты Госстраха.

Одним из основных элементов трудового договора, по Кодексу Законов о Труде, как мы видели выше, является уплата нанимателем вознагражде-

ния нанимающемуся за предоставление рабочей силы. При этом сама по себе форма вознаграждения не имеет значения. Применительно к социальному страхованию это особенно порчеркивается в ст. 175 Кодекса Законов о Труде, устанавливающей, что социальное страхование распространяется на всех работающих по найму, независимо от характера их работы и способов расплаты с ними.

Таким образом, повременная или сдельная оплата, процентное или комиссионное вознаграждение одинаково не препятствуют включению того или иного лица, при наличии всех прочих условий, делающих его работающим по найму, в круг лиц, подлежащих социальному страхованию. Необходимо обратить внимание на слова «при наличии всех прочих условий» и т. д., потому что некоторые из упомянутых форм оплаты труда (процентное и комиссионное вознаграждение) большею частью имеют место при предпринимательских договорах и отсутствии производственных отношений наемного труда.

Поэтому, наше законодательство о социальном страховании очень осторожно подходит к разрешению вопроса о включении в круг страхуемых лиц, вознаграждаемых за труд указанными формами оплаты, ставя, обычно, непременным условием включения наличие еще основного повременного или сдельного заработка. Специально это оговаривается в отношении агентов Госстраха, которые в круг страхуемых включаются только в том случае, если получаемое ими комиссионное вознаграждение является дополнительным к жалованию по тарифной сетке. Ввиду того, что при выполнении своих обязанностей агенты Госстраха определенную часть получаемого ими комиссионного вознаграждения обращают на расходы по поездкам, по найму помещений и т. п., постановлением Наркомтруда СССР от 11 июля 1924 г. № 306/572 устана-

вливается, что «взносы на социальное страхование за агентов Госстраха, получающих, кроме жалованья по тарифной сетке, и комиссионное вознаграждение в виде процента с собранной ими страховой премии, взимаются со всей суммы заработной платы агента (включая и комиссионное вознаграждение) за вычетом 30% полученного данным агентом комиссионного вознаграждения». При этом в случае исчисления для агентов Госстраха пособия по тем видам обеспечения, по которым нормы определяются применительно к действительному заработку,—в основу принимается тот заработок, с которого взимаются страховые взносы.

Кроме агентов Госстраха в настоящее время в круг страхуемых включаются безоговорочно и другие категории работающих по найму, получающих, помимо основного заработка, процентное вознаграждение в виде дополнительной оплаты труда. Таковыми, например, являются торговые служащие, получающие определенный процент с чистой прибыли или с оборота, согласно постановления СНК от 17 июня 1924 года и некоторые другие (служащие почты, милиции, лесной стражи).

Сотрудники периодических изданий.

Обычным признаком личного найма является состояние работающего по найму в штатах предприятия, учреждения или хозяйства и получение определенного так или иначе выраженного заработка. Бывают, однако, случаи, когда, как первое, так и второе условие отсутствуют, что не исключает все же наличия отношений, основанных на личном найме. В нашем законодательстве о труде такой случай, в частности, предусмотрен постановлением Союзного Совета Социального Страхования от 4 апреля 1925 г. о социальном страховании сотрудников газет, журналов и других периодических изданий, не состоящих в штатах издательств. Согласно указанного постановления, постоянные сотрудники газет, журналов и других периодических изданий, не состоящие в штате издательств и не получающие определенного месячного вознаграждения (хрони-

керы, репортеры, интервьюеры, референты и т. п.), подлежат социальному страхованию наравне со штатными сотрудниками издательств, если выполняемая ими работа носит постоянный характер в каком либо издательстве, если на них распространяется действие коллективного договора и, наконец, если получаемое ими от издательства вознаграждение является для них основным источником существования. Литературные работники, не состоящие в штате издательства и не удовлетворяющие хотя бы одному из перечисленных условий, социальному страхованию не подлежат.

Родственники нанимателей.

Поскольку наше трудовое законодательство охватывает всех работающих по найму без исключения, оно, естественно, распространяется и на тех лиц наемного труда, которые находятся в родственных отношениях с работодателем. Чтобы по этому поводу не было никаких недоразумений, указанное обстоятельство специально оговаривается в постановлении Наркомтруда от 19 февраля 1923 года «О труде родственников владельцев предприятий и хозяйств».

Подчеркивая, что действие Кодекса Законов о Труде распространяется на всех лиц, работающих в предприятиях, учреждениях и хозяйствах, хотя бы эти лица и состояли в родстве с владельцем, участником или руководителем предприятия или хозяйства, упомянутое постановление устанавливает, что работа без заключения трудового договора со всеми вытекающими отсюда последствиями допускается лишь для отца, матери, сына, дочери, мужа, жены, родных братьев и родных сестер. Однако, если и перечисленные близкие родственники потребуют от владельца предприятия или хозяйства заключения трудового договора, последний обязан договор заключить, при чем в таком случае действие Кодекса Законов о Труде распространяется и на этих родственников полностью.

Таким образом, по действующему трудовому законодательству, в круг лиц, подлежащих социаль-

ному страхованию, входят и наиболее близкие родственники владельцев предприятий и хозяйств, если только они потребовали от этих последних заключения трудового договора.

Это положение, вытекающее из изложенного только что постановления НКТ, в практической жизни, без сомнения, может вызвать для страховых органов ряд затруднений.

Согласно ст. 29 Кодекса Законов о Труде, трудовой договор должен сопровождаться выдачей расчетной книжки. Однако, отсутствие расчетной книжки, по смыслу Кодекса, не обозначает отсутствия производственных отношений наемного труда: трудовой договор имеет место и в тех случаях, когда расчетная книжка нанявшемуся не выдана.

С другой стороны, ст. 191 Кодекса Законов о Труде устанавливает, что всякий застрахованный имеет право на страховое обеспечение, независимо от того, платит ли за него работодатель страховые взносы или нет. При сопоставлении этих обстоятельств получается такое положение, что любой близкий родственник, фактически незастрахованный, при наступлении страхового случая может пред'явить требование к страховому органу об обеспечении, ссылаясь на то, что между ним и владельцем предприятия существовали производственные отношения наемного труда. И возможен случай, когда владельцу предприятия выгоднее будет понести установленную ответственность за уклонение от страхования своего близкого родственника и передать его на обеспечение страхового органа (например, в случаях длительной болезни, требующей упорного и дорогого лечения и т. п.), чем оставить этого родственника на своем иждивении. Разумеется, такие случаи на практике встречаются очень редко. Однако, самая возможность их требует, очевидно, каких-то дополнительных постановлений, касающихся специально социального страхования близких родственников.

Надо думать, постановление должно быть издано в том смысле, что близкие родственники, на которых трудовое законодательство распространяется лишь при требовании их заключить трудовой договор, имеют право на страховое обеспечение только в том случае, если они фактически были владельцем предприятия застрахованы и за них уплачивались страховые взносы, по крайней мере, в течение одного года для получения пособий по временной нетрудоспособности, дополнительных и по безработице, а также бесплатной медицинской помощи, и 8 лет для получения обеспечения по инвалидности.

Такое постановление, правда, не совсем будет согласно с принципом, установленным ст. 191 Кодекса Законов о Труде, зато оно будет соответствовать действительным интересам социального страхования.

В. Д. Кузятин

Обеспечение в порядке социального страхования по советскому законодательству

1. Об'ем страхования
2. Понятие нетрудоспособности
3. Обеспечение по временной нетрудоспособности

ЛЕКЦИЯ ПЕРВАЯ

Об'ем страхования

ЛИТЕРАТУРА:

Л. Забелин. Теория социального обеспечения; Н. Вигдорчик. Теоретические основы социального страхования; З. Тетенборн. Советское социальное страхование.

Риск необеспеченности и социальное страхование.

Рабочий класс, оторванный при капиталистическом строе от средств производства и обладающий только своей рабочей силой, на доходы от продажи которой он вынужден жить, подвергается постоянному риску лишиться средств к существованию. В большей мере, чем кого-либо другого, его подстерегает болезнь; с его профессиональной деятельностью связана опасность увечья и смерти от «несчастного случая», вовсе не являющегося случайностью в производстве; раньше других старится рабочий и становится инвалидом; наконец, ему постоянно грозит опасность лишиться места и в течение долгого времени поисков работ быть без куска хлеба. Заработная плата рабочего, державшаяся на уровне покрытия лишь самых необходимых расходов рабочей семьи, не дает ему возможности самостоятельно обеспечить себя на черный день. Риск потери работы является для рабочего класса риском голодного существования и вымирания. В этом проявляется вытекающая из положения рабочего класса в современном буржуазно-капиталистическом обществе социальная необеспеченность его.

Эта необеспеченность связана с самим существованием капиталистического строя. Когда рабочий класс завоюет средства производства и сам будет на коммунистических основах управлять всем народным хозяйством, когда не будет двух стоящих друг против друга классов — работодателей и рабочих, когда все будут работать по мере необходимости, а получать по потребностям, тогда не будет и необеспеченности. Но при капиталистическом строе необеспеченность неизбежна и борьба с нею не может дать полных результатов, не может радикально изжить ее.

Наряду с общеполитической борьбой за свое освобождение рабочий класс ведет борьбу и за свои повседневные экономические интересы, за улучшение своего материального положения при капиталистическом строе. Одной из таких мер в борьбе за повышение материального благосостояния рабочего класса является социальное страхование, которое ставит своей целью борьбу с его необеспеченностью путем поддержки рабочего и его семьи в те моменты, когда рабочий лишается заработка, когда он теряет возможность использовать свою рабочую силу вследствие ли неспособности к труду или вследствие невозможности найти на рынке труда покупателя своей рабочей силы, т.-е. вследствие безработицы. В этом — основная задача социального страхования. Социальное страхование осуществляет свою задачу путем предоставления обеспечения в случаях лишения заработка, а также путем предупреждения наступления этих случаев.

Виды социального страхования.

В зависимости от характера рисков, с которыми призвано бороться социальное страхование, различаются виды социального страхования. Основных случаев риска — два: а) риск нетрудоспособности и смерти и б) риск безработицы. В первом случае мы имеем дело с потерей или понижением способности

данного рабочего к труду, из которого он мог бы извлекать доходы для существования своего и семьи, во втором—с невозможностью приложить свою рабочую силу, несмотря на наличие трудоспособности. Кроме этих основных видов рисков лишения заработка, рабочему угрожает, даже в самых нормальных для него условиях жизни, в случаях, связанных с рождением, болезнью и смертью, риск усиленных расходов, неизбежно нарушающих обычное равновесие рабочего бюджета.

Против риска нетрудоспособности и смерти выдвигаются следующие виды страхования: а) страхование на случай временной нетрудоспособности, которое ставит своей целью возмещение рабочему заработка в тех случаях, когда рабочий должен потерять его вследствие заболевания, временно лишающего его возможности работать, б) страхование на случай материнства, когда нетрудоспособность работницы является результатом наступления последних месяцев беременности, а затем родов, в) страхование на случай стойкой нетрудоспособности (инвалидности), которая совершенно или надолго выводит рабочего из строя, либо понижает ценность его рабочей силы на рынке труда; как ветвь этого вида страхования нужно рассматривать страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, имеющее в виду возмещение заработка при инвалидности, наступившей вследствие этих причин; г) страхование на случай старости, ставящее своей целью обеспечение рабочих, достигших определенного возраста (например, 60—70 лет), когда, как общее правило, рабочий уже не может быть трудоспособным, и поэтому от отдельного рабочего не требуется доказательства его нетрудоспособности, а последнее заменяется справкой о достижении установленного возраста; обычно обеспечение по старости обусловливается определенной длительностью работы по найму

(выслугой лет), дабы можно было быть уверенным, что рабочий состарился именно на своей работе, а не до поступления на нее; иногда же право на обеспечение предоставляется независимо от достижения определенного возраста, в силу одной выслуги лет (например, 25—30—40 лет), ибо здесь имеется в виду, что работа в течение столь долгого срока должна уже сама по себе понизить трудоспособность и дает право на отдых; в последнем случае говорят об обеспечении за выслугу лет; д) страхование семьи на случай смерти ее кормильца, имеющее в виду обеспечить членов семьи рабочего, оставшихся со смертью кормильца без средств к существованию.

Одной из мер смягчения последствий риска безработицы является страхование на случай безработицы, имеющее целью поддержать рабочего, лишившегося работы, до момента приискания им новой работы.

Наконец, с риском усиленных расходов связаны: а) медицинская помощь рабочим, безработным, инвалидам труда и их семьям, которая с развитием профилактической (предупредительной) медицины все больше начинает приобретать значение как мера предупреждения риска нетрудоспособности [1]); б) предоставление дополнитель-

---

[1]) Некоторые рассматривают медицинскую помощь как один из видов обеспечения по временной нетрудоспособности (напр., З. Тетенборн: Советское социальное страхование, ГИЗ, 1925 г., стр. 91 и сл.). Мы считаем это неправильным, так как: 1) она оказывается не только временно-нетрудоспособным застрахованным, но и инвалидам и безработным и 2) так как с этой точки зрения нельзя об'яснить существования медпомощи членам семейств застрахованных, инвалидов и т. д. С отнесением медицинской помощи к «риску усиленных расходов» полностью об'ясняется и этот вид страхования. Конечно, этим не отрицается огромное значение медпомощи в области страхования на случай врем. нетрудоспособности.

ных видов обеспечения: аа) при рождении ребенка—на предметы ухода за ним и на кормление и бб) в случае смерти рабочего или членов его семьи—на погребение.

Виды социального страхования и виды страхового обеспечения.

На Западе социальное страхование вводится постепенно, по кусочкам, в соответствии с развитием классовой борьбы пролетариата, с ростом его силы и значения. Поэтому в одном и том же государстве страхование по одним видам риска может существовать, а по другим — отсутствовать. Социальное страхование в буржуазных государствах не является единым, цельным институтом, а распадается на отдельные ветви страхования по отдельным видам рисков. Так, мы знаем, что страхование на случай болезни существует совершенно независимо от страхования от несчастных случаев, а последнее ни в какой мере не связано со страхованием на случай инвалидности от иных причин и т. д. Вопрос об об'единении социального страхования в единый институт все время дебатируется в страховой литературе буржуазных стран, но пока вопрос этот реального разрешения не получил. Об'ем социального страхования, т.-е. количество видов его, осуществляемых в данном государстве, широта содержания и степень осуществления в жизни [1]), зависит от соотношения сил буржуазии и пролетариата. Чем сильнее рабочий класс, чем более его боится буржуазия, тем большие уступки она согласна делать рабочим и в области социального страхования. Наиболее распространенным видом социального страхования является страхование от несчастных случаев; в период послевоенной безработицы получило сильный толчек развитие страхования на случай безработицы. Почти во всех крупных государствах существует страхование на случай болезни (но во Франции, например, его все

---

[1]) Вопроса о видах страхования мы коснемся в настоящей главе, а о содержании страхового законодательства— в последующих главах.

еще нет), несколько менее распространено страхование на случай инвалидности и старости, совсем редко встречается страхование на случай выслуги лет (только в виде пенсии увольняемым в отставку государственным чиновникам) [1]).

В Советских Республиках, где рабочий класс взял власть в свои руки, об'ем страхования зависит не от степени силы и влияния рабочего класса, а исключительно от финансовых возможностей народного хозяйства. И, несмотря на чрезвычайно тяжелое положение государства в первый период НЭП'а, советское правительство ввело в 1921 году все основные виды социального страхования.

В Советском Союзе социальное страхование с самого начала своего восстановления мыслилось как единый институт: управлялось оно единой организацией; в основе его лежал единый фонд, в первое время подразделявшийся на отдельные части, предназначенные для осуществления различных видов страхования. В настоящее время и этот пережиток деления на виды страхования исчез. Наше законодательство, хотя иногда и говорит о видах социального страхования, но понимает под ними не самостоятельные виды страхования, а лишь *виды страхового обеспечения* [2]).

Все виды страхового обеспечения, которые должны предоставляться застрахованным, были перечислены в ст. 176 Кодекса Законов о Труде, изд. в 1922 г., следующим образом: а) выдача пособий при временной нетрудоспособности (болезнь, карантин, уход за больным членом семьи), включая и пособия по материнству (беременность, ро-

---

[1]) См. об иностранном социальном страховании — Б. Михайлов. Социальное страхование в иностранных государствах. Изд-во «Вопр. Труда». Москва, 1924 г.

[2]) Такую путанную терминологию мы наблюдаем, например, в цирк. НКТ от 21 июня 1923 г., № 259/53 о страховании лиц, занятых на сезонных и временных работах: во вступительной части говорится о видах страхования, а в ст. 3 они называются видами обеспечения.

ды); б) выдача пособий при инвалидности; в) выдача пособий членам семейств трудящихся по найму в случае смерти или безвестного отсутствия их кормильца; г) выдача пособий по безработице; д) оказание лечебной помощи и е) выдача дополнительных пособий (на кормление ребенка, предметы ухода, погребение). Кроме этих видов страхового обеспечения, в отношении отдельных категорий застрахованных установлены обеспечение на случай старости и обеспечение за выслугу лет. Обеспечение на случай старости проводится в РСФСР в отношении научных работников ВУЗ'ов (пост. СНК РСФСР от 21 января 1924 г., С. У., 1924 г., № 7, ст. 44) [1]) и преподавателей рабочих факультетов (пост. СНК РСФСР от 18 февраля 1924 г., С. У., 1924 г., № 19, ст. 190) [2]), при чем обеспечение в этих случаях обусловливается, кроме достижения известного возраста, также и выслугой определенного количества лет на определенных должностях и проводится в порядке социального обеспечения, а не социального страхования. Чистое обеспечение за выслугу лет, независимо от возраста и трудоспособности, установлено в СССР в отношении учителей школ I ступени и некоторых других категорий работников просвещения (пост. ЦИК и СНК СССР от 15 января 1925 г., Собр. Зак. СССР, 1925 г., № 3, ст. 32). Обеспечение народных учителей проводится в порядке социального страхования.

Все виды страхового обеспечения, перечисленные в ст. 176 Кодекса Законов о Труде, проводятся страховыми органами. Только оказание медицинской помощи, еще со времени декрета СНК от 18 февраля 1919 г. о передаче всей лечебной части бывших больничных касс Наркомздраву (С. У., 1919 г., ст. 62), находится в силу принципа «единой советской медицины» в ведении органов здраво-

---

[1]) Действ. Законод. о Труде, изд. 1924 г., т. IV, стр. 255.
[2]) Там же, стр. 256.

опранения [1]). Перечень видов обеспечения в ст. 176 Кодекса является исчерпывающим. Страховые органы в праве и обязаны предоставлять обеспечение только по тем видам, которые предусмотрены ст. 176 (или дополнительным к Кодексу законодательством). Поэтому во всех случаях невозможности выполнения обязанностей по трудовому договору, связанных с утратой заработка, но не составляющих предмета социального страхования, страховые органы заработка застрахованным не возмещают, (например, в случае невозможности оставить одного ребенка дома без присмотра, в случае неявки на работу из-за размыва пути и т. д.).

Частичное страхование. Как правило, социальное страхование осуществляется в отношении всех лиц, работающих по найму, в полном об'еме, по всем видам страхового обеспечения. У нас нет различных кругов страхуемых по разным видам страхования, как это имеет место в иностранных законодательствах. Но наше законодательство допускает из этого правила некоторые из'ятия в отношении отдельных категорий работающих по найму, исходя из соображений возможности и целесообразности распространения на них тех или иных видов страхового обеспечения. Эти ограничения касаются: 1) сезонных и временных рабочих; 2) лиц наемного труда, занятых в крестьянском хозяйстве; 3) лиц, работающих в отдаленных местностях; 4) студентов-практикантов и 5) членов трудовых артелей, работающих на основе договора подряда. В отношении этих категорий проводится частичное страхование, т. е. обеспечение не по всем, а лишь по некоторым видам его.

Во всех случаях применения частичного страхования на лиц, подпадающих под него (кроме лиц, проживающих в отдаленных местностях), не распространяется ни обеспечение по безработице,

---

[1]) Вопросов медицинской помощи мы здесь касаться не будем, так как им посвящен специальный цикл лекций.

ни обеспечение по случаю инвалидности и смерти от общих причин, ни дополнительные виды обеспечения членов семьи [1]). Об'ясняется это социальным составом и характером работ этих категорий рабочих. Сезонным и временным рабочим, работа которых по найму не является главным источником средств к существованию, безработица не угрожает, так как по окончании работы они возвращаются к своему основному источнику средств, обычно—к сельскому хозяйству. Точно также не обеспечиваются по случаю безработицы и батраки, сезонно работающие в крестьянском хозяйстве, ибо в мертвый сезон они из деревни не уходят, а живут на своем небольшом хозяйстве, тем более, что и в организационном отношении осуществить их обеспечение до сих пор было очень трудно. Работа студентов-практикантов ограничена определенным временем, по истечении которого они возвращаются к своим обычным занятиям и выбывают из круга лиц, подлежащих страхованию. Не обеспечиваются все эти категории в случае инвалидности, а семьи—в случае их смерти, так как эти лица старятся и теряют силы не столько по работе по найму, которая для них является случайной и временной, сколько на своей основной работе. Эта случайная связь перечисленных категорий с работой по найму является основанием и для лишения их дополнительных пособий на членов семьи: риск усиленных расходов эти лица могут нести за счет своего основного источника средств.

Частичное страхование знает также случаи отказа от обеспечения по временной нетрудоспособности и оказания лечебной помощи (на равных

---

[1]) См. о страховании сезонных и временных рабочих, лиц, занятых наемным трудом в крестьянском хозяйстве, членов трудовых артелей, работающих по договору подряда, и студентов-практикантов выше, в курсе лекций А. И. Вишневецкого о круге лиц, подлежащих социальному страхованию.

основаниях с застрахованными). Эти из'ятия касаются обычно тех категорий, которые связаны с работой по найму самое короткое время и предоставлять которым все виды лечебной помощи и обеспечение по болезни, до окончания последней, нет оснований (например, временно-поденные рабочие в сельском хозяйстве). Студенты-практиканты пользуются правом на пособие по временной нетрудоспособности, но ограничены предельным сроком его получения — до окончания срока практики.

Специально страхования на случай временной нетрудоспособности и дополнительных видов обеспечения касается пост. СНК РСФСР от 17 июля 1923 г. «об отмене постановлений СНК о выплате предприятиями и учреждениями пособий на дополнительные виды социального обеспечения и о приостановлении действия ст. 5 декрета об обеспечении рабочих и служащих при временной нетрудоспособности» (С. У., 1923 г., ст. 682). Ввиду большой протяженности территории РСФСР и наличия населенных пунктов, далеко отстоящих от железнодорожных и водных путей сообщения, нет возможности достаточно широко раскинуть сеть страховых органов, при помощи которых можно было бы фактически осуществлять социальное страхование в отношении рабочих и служащих, в них проживающих, особенно те его виды, обеспечение по которым выдается во время работы по найму. Поэтому СНК постановил «обязать учреждения, предприятия и хозяйства, расположенные в местностях, где по техническим причинам невозможна организация страховых касс, выплачивать своим рабочим и служащим пособия по временной нетрудоспособности и дополнительным видам обеспечения, с освобождением указанных учреждений, предприятий и хозяйств от внесения взносов на социальное страхование по соответствующему фонду» (ст. 2). Этим декретом допускается, таким образом, снятие с обеспечения только по двум ви-

дам—по временной нетрудоспособности и дополнительным пособиям, при чем на нанимателя, освобождаемого от уплаты страховых взносов, возлагается обязанность непосредственного оказания помощи нанявшемуся. На все остальные виды обеспечения наниматель обязан уплачивать страховые взносы. Изданная в развитие постановления СНК от 17 июля 1923 г. инструкция НКТ СССР от 22 августа 1923 г. № 44/76 («Изв. НКТ», 1923 г., № 5/29) [1]) указала, что освобождение от взносов на обеспечение при временной нетрудоспособности и по дополнительным видам может производиться «лишь в том случае, если по техническим причинам (небольшое количество рабочих и служащих, разбросанность их по большому пространству с плохими способами сообщения и т. п.), организация страховой кассы или страхового пункта (учреждение должности уполномоченного) в данной местности невозможна или нецелесообразна» (ст. 1). Освобождение от уплаты взносов и возложение на предприятия обязанности выплаты пособий проводится обязательным постановлением местного губисполкома по представлению губернского органа социального страхования (ст. 2). Размер и продолжительность оказываемой непосредственно нани-

---

[1]) Пост. СНК РСФСР от 17 июня 1923 г. было издано в самом начале существования Союза ССР и в первый период организации общесоюзных Наркоматов, когда еще не было строго проведено разграничение функций общесоюзного и республиканского характера. Этим только можно об'яснить, что инструкция к пост. СНК от 17 июня 1923 г. была издана Наркомтрудом СССР. В ее развитие была издана и упоминаемая в тексте инстр. НКТ СССР от 29/V—1924 г. о страховании по врем. нетрудоспособности работников связи. Возникает вопрос, действуют ли положения пост. СНК от 17 июня 1923 г. в общесоюзном масштабе или только в РСФСР? Мы полагаем, что, хотя формально это пост. СНК распространяет свою силу только на РСФСР, но практика НКТ СССР распространила его действие на территорию всего Союза ССР.

мателем помощи не могут быть ниже установленных трудовым законодательством (ст. 3).

НКТ СССР в своем постановлении от 29/V—1924 г., № 247/555 («Изв. НКТ СССР», 1924 г., № 23) распространил действие декрета от 17 июля 1923 г. на работников связи, занятых работою в учреждениях, подведомственных Наркомпочтелю и расположенных в местностях, удаленных от местонахождения органов социального страхования. Список учреждений связи, к которым применяется это постановление, определяется соответствующим губернским органом социального страхования по соглашению с окрупправлением или губконторою связи, а также с окружным и районным правлением союза работников связи (прим. к ст. 2).

ЛЕКЦИЯ ВТОРАЯ

Понятие нетрудоспособности

ЛИТЕРАТУРА:

Н. А. Вигдорчик: Врачебная экспертиза при неработоспособности, 1923 г.; см. его же: Очерки по профессиональной гигиене, 1925 г., очерк 8-й.

Три понятия нетрудоспособности.

1. Три понятия нетрудоспособности. Нетрудоспособность принадлежит к числу тех понятий, которые можно толковать самым различным способом. Как показывает само слово, здесь речь идет о неспособности к труду. Но дело в том, что само понятие труд можно толковать и широко и узко. Труд в самом широком смысле— это всякая затрата энергии, преодоление сопротивления, в приложении к человеческому организму— всякое движение мускулов, нервов и т. д. Всякое умственное напряжение есть тоже затрата энергии, тоже работа. Так будет понимать «труд» физиолог, изучающий жизнь человеческого организма, и нетрудоспособность будет для него иметь смысл неспособности к выполнению человеческим организмом его функций. Физиолога совершенно не интересует, на что направляется затрата человеческой энергии, какое для него имеет значение неспособность к труду в этом смысле. Это есть чисто физиологическое понятие нетрудоспособности. Но если мы будем понимать «труд», «работу» в этом широком смысле, то это нам мало даст для наших целей в области социального страхования. Ибо со-

циальное страхование интересует не человек вообще, не человеческий организм; не интересует его также способность человека вообще к какой-либо работе, например, состояние шахматных способностей у шахматиста или острота памяти у любителя стихов, если только шахматная игра или чтение стихов не являются источником средств к существованию данного лица. Социальное страхование имеет дело с человеком не как с физическим организмом, а как с суб'ектом общественных отношений, как с продавцом рабочей силы, как с лицом, подвергающимся социальным рискам и нуждающимся в обеспечении. Рабочий здесь нас интересует не как организм, а как обеспечиваемый. Работа его нас интересует не как затрата энергии, а как источник средств к существованию. Нетрудоспособность его важна для нас постольку, поскольку он продает свою рабочую силу и тем самым подвергается риску необеспеченности. Поэтому в понятие нетрудоспособности мы должны ввести, кроме момента физиологического, еще и момент социологический [1]). Когда мы введем в понятие нетрудоспособности этот момент, мы должны будем понимать под нетрудоспособностью неспособность к труду, дающему заработок, к труду, который может служить источником средств к существованию.

Но и полученное нами таким образом определение для нас недостаточно. Ведь рабочий работает в определенной области, в определенной профессии, он приобретает известные навыки, знание дела, квалификацию. В результате нарушения

---

[1]) «На фоне промышленной резервной армии и самое понятие «нетрудоспособности» принимает особое, условное, «социальное» значение, далеко не совпадающее с его буквальным «физиологическим» смыслом» (Л. Забелин, стр. 135).

правильной деятельности его организма, в результате болезни он может лишиться способности вообще ко всякому труду, дающему заработок, способности к работе в любой профессии и, лишившись способности работать в своей прежней профессии, сохранить, однако, способность к другой работе. Например, рабочему-грузчику ампутируют ногу: здесь мы имеем и нетрудоспособность в смысле физиологическом, и неспособность к труду, дающему заработок вообще, и неспособность к работе в своей профессии. Если же ногу теряет портной, то на его способности к труду, в его профессии это едва ли непосредственно отразится в такой же степени. Таким образом, употребляя термин «нетрудоспособность», нужно точно условиться, в каком из трех смыслов мы его употребляем.

Существует разнообразная терминология для определения этих трех понятий нетрудоспособности. Некоторые не принимают во внимание нетрудоспособность в физиологическом смысле, и при неспособности вообще к работе, дающей заработок, говорят об общей нетрудоспособности, а при неспособности к труду в своей профессии— о профессиональной нетрудоспособности. Проф. Н. А. Вигдорчик [1]) предлагает иную терминологию: физиологическую нетрудоспособность он называет общей, неспособность к труду, дающему заработок вообще, он называет профессиональной нетрудоспособностью, а неспособность к труду в своей профессии он называет специальной нетрудоспособностью.

Положительной стороной этой классификации является ее полнота: она охватывает все виды нетрудоспособности. Отрицательной же ее стороной является использование обычного словоупотребления в новом смысле, что способно внести путаницу (под профессиональной нетрудоспособностью обычно понимается не то, что понимает проф. Н. А. Вигдорчик). Главное же

---

[1]) См. цитированные выше его работы.

возражение то, что его деление противоречит логическому правилу единства основания для деления понятия на виды: физиологической нетрудоспособности противополагаются оба вида нетрудоспособности в смысле социальном, а последняя фактически делится на два подвида. Поэтому мы предпочли бы деление нетрудоспособности на нетрудоспособность в физиологическом и социальном смысле, а последней, — которая только и интересует социальное страхование—на нетрудоспособность общую (общее понижение ценности рабочей силы на рынке труда, неспособность к труду, дающему заработок вообще) и профессиональную (неспособность к работе в своей профессии).

Ввиду того, что терминология проф. Н. А. Вигдорчика в последнее время все более входит в обиход, мы в настоящем курсе будем пользоваться ею.

Нетрудоспособность полная и частичная.

2. Нетрудоспособность полная и частичная. Нетрудоспособность во всех видах—и общая и профессиональная и специальная—может быть полной или частичной. Что это значит? Возьмем общую нетрудоспособность. Может быть случай, когда человек лишен способности к какой бы то ни было работе: это имеет место тогда, когда организм перестает жить. До самого последнего момента работа организма проявляется хотя бы в биении сердца. Но может быть и частичная утрата общей трудоспособности. Я могу быть лишен возможности производить одни действия, но могу в то же время быть способен к другим. Например, разбитый параличом человек не может двигать одной половиной тела, а другой может. Это будет частичная утрата общей работоспособности. Также возможна полная и частичная утрата профессиональной трудоспособности: например, если я разбит параличом, то я не способен ни к какому труду, дающему заработок—это случай полной профессиональной нетрудоспособности. Если же в результате перенесенного тифа я приобрел порок сердца, мой организм расшатан, то я, как работник умственного труда, работать еще могу, но вследствие этого заболевания способность моя к работе уменьшается. Я не смогу в дальней-

шем так же продуктивно и интенсивно работать, как прежде ни в своей профессии, ни в любой другой, к которой я мог бы приспособиться. Здесь мы имеем дело с частичной профессиональной нетрудоспособностью. Может быть как полной, так и частичной, и специальная нетрудоспособность: машинист на паровозе стал близоруким, он больше не может выполнять своей прежней работы, он должен переменить профессию — следовательно, он совершенно утратил специальную трудоспособность. Но рабочий, вследствие болезни утративший былую сноровку в работе и вырабатывающий вследствие этого меньшее количество продукции, утратил свою специальную трудоспособность лишь частично.

Таким образом, мы видим, что всякий из видов нетрудоспособности может выражаться как в полной утрате способности к труду, так и в частичной.

Виды нетрудоспособности по степени ее устойчивости.

3. Виды нетрудоспособности по степени ее устойчивости. Теперь перейдем к дальнейшему разделению нетрудоспособности по ее устойчивости. Нетрудоспособность может быть длительной, устойчивой или преходящей, более или менее кратковременной. В первом случае говорят об инвалидности, во втором—о временной нетрудоспособности. Как мы видели выше, инвалидность и временная нетрудоспособность являются самостоятельными основаниями для обеспечения, и нужно здесь же отметить—обеспечения совершенно неодинакового. Поэтому крайне важно разграничить эти понятия. Вопрос о том, с каким видом нетрудоспособности мы имеем дело в конкретном случае, возникает с первого же дня нетрудоспособности. Обычно в первый период заболевания нельзя определить предстоящей длительности нетрудоспособности. Иногда это представляется затруднительным и в дальнейший период болезни. О стойкой нетрудоспособности или инвалидности можно говорить лишь тогда, когда на основании изучения состояния больного и

течения его болезни имеется уверенность в невозможности восстановления трудоспособности, в хроническом характере заболевания, или нет оснований предполагать, что трудоспособность может восстановиться в некоторый длительный промежуток времени. Во всех прочих случаях, когда этой уверенности нет или когда имеются основания ожидать восстановления трудоспособности, хотя бы лечение должно было потребовать и значительного промежутка времени, мы имеем дело с временной нетрудоспособностью. Необходимо при этом иметь в виду, что речь идет здесь об инвалидности вообще, независимо от ее степени. Это значит, что могут быть случаи, когда есть уверенность, что трудоспособность не восстановится до нормы, но можно предполагать, что в дальнейшем степень нетрудоспособности понизится. Эти случаи мы тоже должны признать случаями инвалидности.

Буржуазная наука, исходя из «социально-политических» соображений, ограничивает понятие временной нетрудоспособности, так как всегда непосредственно выгоднее перевести рабочего на незначительную пенсию, чем выдавать более значительное пособие по временной нетрудоспособности. Поэтому, например, Зифарт [1]) понимает под последней нетрудоспособность, которая по основанным на фактических обстоятельствах предположениям должна в известный промежуток времени (полностью или частично) исчезнуть или может быть устранена допустимыми по положению вещей способами. Во всех прочих случаях нетрудоспособности он признает инвалидность. Таким образом, в тех случаях, когда нет уверенности в том, что в течение определенного времени больной выздоровеет, но с другой стороны, и нет оснований считать, что болезнь неизлечима (а это нередкие случаи, вспомним туберкулез, Зифарт признает инвалидность,—мы же считаем, что это случаи временной нетрудоспособности, которые переходят в инвалидность в тот момент, когда состояние неуверенности сменяется уверенностью в невозможности восстановления трудоспособности.

---

[1]) Зифарт. Понятие нетрудоспособности в области страхования. Берлин, 1906.

Н. А. Вигдорчик[1]) различает нетрудоспособность кратковременную, длительную и стойкую. Первые две он относит к временной нетрудоспособности, третью— к инвалидности, признавая наличие последней, «если состояние организма таково, что никаких перемен к лучшему ожидать не приходится[2]).

---

[1]) Н. А. Вигдорчик: Врачебная экспертиза при неработоспособности, §§ 5, 9, 10.

[2]) См. также Н. А. Вигдорчик: Теорет. основ. соц. страх. Изд. III, стр. 76.

ЛЕКЦИЯ ТРЕТЬЯ

Обеспечение по временной нетрудоспособности

ЛИТЕРАТУРА:

З. Тетенборн. Сов. соц. страхование. Н. А. Вигдорчик. Страхование на случай болезни в России.

Риск временной нетрудоспособности и цель обеспечения.

1. Риск временной нетрудоспособности и цель обеспечения. Временная нетрудоспособность принадлежит к числу рисков, которым рабочий наиболее часто подвергается. По последним данным советской страховой статистики, на 100 застрахованных в год приходится 60 случаев временной нетрудоспособности[1]); это значит, что в течение года из каждых 10 человек 6 заболевают с потерей трудоспособности, или что рабочему в среднем чаще, чем один раз в два года, приходится терять трудоспособность. При средней продолжительности заболевания около 16 дней и при 10 днях нетрудоспособности на одного застрахованного в год—это риск для рабочего весьма чувствительный. Рабочий обладает, как правило, только одним источником средств к существованию—своей рабочей силой. Возможность же ее использовать зависит от состояния его здоровья, от нормальной деятельности организма. Если ра-

---

[1]) См. И. Энгель. Социальное страхование в 1924 г. «Статистика труда», 1925 г., № 2, стр. 19 и 20. Статистические сведения о временной нетрудоспособности в России и на Западе — см. Ф. Д. Маркузон. Статистика социального страхования, вып. 1, Москва, 1925 г., стр. 11 и сл.

бочий заболевает, лишается трудоспособности, то он лишается вместе с тем и заработка, ибо рабочий получает вознаграждение только за работу, за прогульные дни предприниматель ему не платит. Риск временной нетрудоспособности—риск неизбежный, ибо всякий организм, а особенно, организм рабочего, работает с перебоями, изнашивается и т. д. Целью выдачи пособий по временной нетрудоспособности является возмещение того заработка, который должен быть утрачен рабочим вследствие нетрудоспособности, сохранение того жизненного уровня, который имелся до заболевания.

Понятие временной нетрудоспособности.

2. Понятие временной нетрудоспособности. Страховое обеспечение предоставляется только в тех случаях, когда застрахованный неспособен к труду. Здесь необходимо отметить, что очень часто смешивают нетрудоспособность с болезнью. Например, говорят: «страхование на случай болезни», а имеют в виду страхование на случай временной нетрудоспособности. Это—неправильное словоупотребление. Правда, всякая нетрудоспособность связана с болезненными явлениями в организме, всякая нетрудоспособность является следствием нарушения правильной деятельности организма, но не всякая болезнь влечет за собой нетрудоспособность. Есть болезни, при которых можно с полной, ничуть не уменьшенной трудоспособностью продолжать работу. Страховым случаем, т.-е основанием для обеспечения, является не всякая болезнь, а именно болезнь, связанная с потерей трудоспособности. Возьмем, например, экзему у простого рабочего физического труда: некоторые ее формы ничуть не мешают ему продолжать свою работу; или некоторые случаи простудных заболеваний — при них можно свободно продолжать работу. Но если просту-

да связана с повышением температуры, если нужно лежать в постели, то простуда может явиться основанием для освобождения от работы, ибо она связана с физической невозможностью выполнять ее. Болезнь может и не влечь за собой нетрудоспособности, хотя всякая нетрудоспособность есть результат болезни.

Мы видели выше, что понятие нетрудоспособности употребляется в различных смыслах. В каком же из этих смыслов нужно понимать временную нетрудоспособность, как основание для обеспечения: есть ли это временная общая нетрудоспособность, или временная профессиональная или, наконец, временная специальная нетрудоспособность? Мы отметили выше, что общая нетрудоспособность не играет роли в социальном страховании, ибо последнее интересуется рабочим не как физическим организмом, а как социальной категорией. Поэтому практическое значение имеет вопрос, имеется ли здесь в виду профессиональная или специальная нетрудоспособность. Если бы имелась в виду профессиональная нетрудоспособность, то это означало бы, что для выдачи пособия нужно удостовериться, что данное лицо неспособно к труду не только в своей, но и в любой иной профессии. В случае способности к труду в иной профессии, нужно было бы в пособии отказать и предложить перейти на другую работу. Например, у токаря нарыв на руке. Он не может работать на станке, но может выполнять другую работу в мастерской— подметать, подавать материал и т. д. Ему пришлось бы отказать в пособии. Или профессор заболевает мозговым переутомлением. Пришлось бы посоветовать ему заняться физическим трудом, к которому он остался способен, но в пособии было бы отказано. Правильно ли было бы такое решение вопроса? Конечно, нет. Нужно иметь в виду, что речь идет о *временной* нетрудоспособности, которая через более или менее короткий промежуток времени должна прекратиться. Обычно в тече-

ние периода временной нетрудоспособности сохраняет силу трудовой договор (во всяком случае, в течение двух месяцев — КТ [1]) ст. 47, п. «ж»), рабочий по выздоровлении снова возвращается на свою работу. Поэтому нельзя пред'являть к такому временно неспособному к выполнению своей работы рабочему требование, чтобы он временно занялся работой в другой профессии. Нельзя заставлять рабочего переобучаться или даже приспособляться к новой работе, заранее рассчитанной на короткий срок. Очевидно, что **при временной нетрудоспособности** речь идет о **специальной нетрудоспособности**, о неспособности к работе по своей профессии, по своей специальности [2]). Конечно, здесь имеется в виду не только та узкая работа, которая выполнялась до заболевания застрахованным, но вообще работа, которую данное лицо обязано выполнять по трудовому договору. Если, например, разносчик писем вследствие заболевания ноги не может выполнять этой своей обязанности, но по договору он же может быть привлекаем к работе по сортировке писем, и эту работу при болезни ноги он выполнять в состоянии, нет оснований для признания его временно нетрудоспособным и для выдачи ему пособия.

Временная нетрудоспособность, как и другие виды нетрудоспособности, может быть полной или частичной. Возникает вопрос: при какой степени временной нетрудоспособности предоставляется право на пособие? Рабочий может быть временно совершенно лишен способности продолжать свою работу (например, в случае тяжелого заболевания при необходимости коечного лечения). Но может быть и такой случай, когда он еще сохраняет возможность работать, но это продолжение работы недо-

---

[1]) КТ—Кодекс Законов о Труде, изд. 1922 г.

[2]) См. Н. А. **Вигдорчик**. Страхование на случай болезни в Зап. Европе, стр. 36; Ф. Д. **Маркузон**, стр. 11 и сл.

пустимо с медицинской точки зрения, ибо может ухудшить состояние его здоровья. Возможна, наконец, и частичная потеря трудоспособности, когда рабочий вследствие болезни может работать лишь с пониженной интенсивностью. Логически вполне мыслимо обеспечение во всех этих случаях, поскольку всякое понижение работоспособности может отразиться на заработке, а следовательно, и жизненном уровне рабочего [1]). Так например, возмещение части заработка при частичной утрате временной трудоспособности предусматривалось «Сводкой правил по выдаче пособий и пенсий», изданной НКСО в 1920 г. (ст. 3, п. 2). Проект французского закона о социальном страховании устанавливает, что полное пособие по временной нетрудоспособности выдается при утрате трудоспособности свыше 60%; если же трудоспособность утрачена в меньшей степени, то выдается соответствующая часть полного пособия [2]). Для разрешения этого вопроса с точки зрения действующего советского права, необходимо обратиться к источникам последнего: к Кодексу Законов о Труде и постановлениям НКТ. И здесь мы можем констатировать, что и ст. 179 КТ и основное постановление НКТ СССР по обеспечению при временной нетрудоспособности (пост. от 4 февраля 1924 г., № 47/508) [3]) говорят только о пособии в размере полного заработка, т.-е. имеют в виду полную потерю заработка, которая является следствием полного отсутствия работы из-за нетрудоспособности. Наше законодательство, говоря о временной нетрудоспособности, как страховом случае, имеет в виду временную полную неспособность к работе в своей профессии как вследствие физической невозможности ее выполнения, так и вследствие недопу-

[1]) Ср. Маркузон, стр. 13.
[2]) См. Маркузон, стр. 14
[3]) Е. Н. Данилова. Действ. законод. о труде, III, 1524.

стимости выполнения по медицинским показаниям, так как работа в этом случае может ухудшить состояние здоровья.

Обычно на практике врачи не освобождают от работы рабочего, который при своем заболевании может продолжать работу без вреда для здоровья, хотя бы и с пониженной интенсивностью. В этих случаях у рабочего вследствие физического недомогания уменьшается иногда интенсивность труда, он в связи с этим теряет часть заработка, и у страховых органов возникает сомнение, не должны ли они возмещать этой утраченной части заработка. На этот вопрос нужно дать отрицательный ответ, так как наше законодательство, как указано выше, не знает частичных пособий по временной нетрудоспособности. Затем принятие принципа возмещения частичной утраты заработка повлекло бы к возложению на страхорганы обязанности систематической доплаты к заработку, так как каждый рабочий, работающий сдельно, при снижении выработки мог бы ссылаться на различного рода хронические болезни, столь частые в тяжелом рабочем быту [1]. Поэтому выдача таких пособий не оправдывалась бы ни формально, ни по существу.

Условия приобретения права на пособие.

3. Условия приобретения права на пособие. Правом на пособие по временной нетрудоспособности пользуются лица, работающие по найму. Из этого вытекает, что нетрудоспособность должна была наступить в то время, когда данное лицо уже работало по найму, в период работы по найму. Достаточно для приобретения права на пособие, чтобы трудовой договор вступил уже в силу, хотя бы к работе фактически еще не было приступлено. Например, я приглашаю на работу конторщика с 1 января, но работу даю ему только с 10-го, а 5-го он заболевает. Но если я приглашаю на работу человека, который в момент вступления в силу трудового договора временно нетрудоспособен, то последний права на пособие не имеет, так как нетрудоспособность наступила до поступления на работу по найму. Если наниматель принимает на работу лицо, временно неспо-

Наступление нетрудоспособности в период работы по найму.

[1]) Н. А. Вигдорчик. Корреспонденция из Иркутска, «Вопросы Страхования», 1923 г., № 22, стр. 15.

собное к работе, то он сам несет и риск такого приглашения. Здесь имеются в виду, понятно, случаи острых заболеваний, когда данное лицо не может работать, а не случаи наличия признаков каких-либо болезней, при которых работа обычно может производиться, но впоследствии возможны обострения, лишающие трудоспособности, например, при туберкулезе, ревматизме и т. п.). В последних случаях право на пособие возникает, если обострение наступило в период работы по найму, хотя бы сама болезнь была налицо и до поступления на работу. Решающим является наличие нетрудоспособности. а не болезни.

Исходя из интересов экономии страховых средств, многие страховые органы и страховые работники ставят вопрос об обязательном медицинском осмотре всех принимаемых на работу с тем, конечно, чтобы больные на работу не принимались. Правильно ли такое предложение? Мы считаем его в такой постановке неправильным [1]). Социальное страхование—не коммерческое страхование, оно не может отбирать для себя только выгодные риски. Особенно не может стать советское социальное страхование на ту точку зрения, что рабочий, страдающий какой-нибудь болезнью, должен умирать с голоду, так как допущение его на работу увеличило бы риск страховых касс. Вопрос об освидетельствовании при приеме на работу может ставиться только с точки зрения охраны труда, т.-е. с целью недопущения больных людей на такие работы, которые для них вредны, или с точки зрения санитарной охраны населения, когда допущение на работу грозит распространением заразы. Но здесь речь может итти только об определенных производствах и определенных категориях рабочих.

Возможен случай, когда нетрудоспособность возникает вскоре по окончании трудовых отношений, в ближайший период времени после увольнения. Застрахованный мог еще не успеть начать подыскивать себе работу, а с другой стороны, и болезнь могла явиться результатом предшествую-

---

[1]) См. нашу статью по этому вопросу в «Вопр. Страх.», 1924 г., № 13, стр. 4.

щей работы. Иногда и увольнение вызывается тем, что рабочий, плохо себя чувствуя, хуже работал. Все это ставит вопрос о том, не следует ли в этих случаях сохранять за рабочим право на пособие. «Нормальный устав районной кассы социального страхования» (п. 10) [1]) сохраняет за застрахованным все права участника кассы до «момента истечения срока, по который получена компенсация при увольнении». Связывая сохранение прав участника кассы с выплатой выходного пособия, нормальный устав, очевидно, исходил из приравнения «выходного пособия» к заработной плате и считал, что в течение срока, по который выплачена компенсация, рабочий состоял еще в трудовых отношениях с нанимателем, находился на работе по найму. В области социального страхования НКТ до недавнего времени вообще включал выходное пособие в понятие зарплаты, начисляя на него страховые взносы (см. цирк. НКТ СССР от 24 июля 1923 г., № 308/64, «Изв. НКТ», 1923 г., № 2/26). Конечно, из такого подхода к выходному пособию вытекало, что утрата трудоспособности в период, за который выплачена компенсация, должна считаться наступившей «в период работы по найму». Правильна ли такая трактовка вопроса? Мы думаем, что неправильна, так как неправильно считать выходное пособие заработной платой. Само название «выходное пособие» показывает, что мы имеем дело не с заработной платой, которая является эквивалентом предоставления рабочей силы. Выходное пособие является лишь дополнительным пособием к заработной плате, имеющим своей целью помочь рабочему на первое время после лишения работы приспособиться к положению безработного, когда он в один момент лишается своего источника существования. На этот краткий промежуток времени наниматель и обязуется выдать ему

[1]) См. Е. Н. Данилова. Действующее Законодательство о Труде, III, 1248.

пособие. Авторитетным подтверждением такого толкования выходного пособия и со стороны законодателя является исключение его из перечня видов зарплаты, на которые начисляются страхвзносы, постановлением ЦИК и СНК СССР от 26 февраля 1925 г. «о тарифе взносов на соц. страхование» [1]). Если подходить к выходному пособию с этой точки зрения,—а это единственно правильный подход,—то надо сделать вывод, что заболевание в этих случаях нельзя считать наступившим в период работы по найму: оно несомненно наступило по прекращении действия трудового договора. Но так как, действительно, заболевание может явиться результатом работы по найму и только сказаться не сразу, то некоторые законодательства устанавливают льготный срок после оставления работы, в течение которого рабочий сохраняет право на получение пособий по временной нетрудоспособности. У нас этот срок существовал до настоящего времени под видом признания времени, за которое выдается выходное пособие, периодом работы по найму. Как мы видели, законных оснований к существованию у него нет, особенно после издания пост. ЦИК и СНК СССР от 26 февраля 1925 г. «о тарифе взносов на соц. страхование». Поэтому необходимо узаконить практику, которая совершенно правильно существует на местах; ей нужно придать должное законодательное оформление.

Вопрос о связи нетрудоспособности с работой по найму.

Достаточно ли, однако, для приобретения права на пособие наступления нетрудоспособности в период работы по найму или требуется, помимо этого, какая-либо связь между нетрудоспособностью и работой по найму? Например, рабочий поранил себя при колке дров у себя дома, или нетрудоспособность у рабочего наступила в результате неудачного покушения на самоубийство. Возможны

---

[1]) См. Е. Н. Данилова. Действующее Законодательство о Труде, III, 22.

также случаи, когда рабочий в свободное время занимается ремеслом, которым прирабатывает на жизнь, и в связи с этой работой утрачивает трудоспособность. Спрашивается, имеет ли он в этих случаях право на получение пособия?

В основе социального страхования лежит риск необеспеченности рабочего, не обладающего, кроме своей рабочей силы, никакими источниками средств к существованию; возможные домашние приработки, как правило, не устраняют этой необеспеченности, и она проявляется в каждом случае нетрудоспособности, независимо от ее причин в данном отдельном случае. Поэтому *пособие по временной нетрудоспособности подлежит выдаче во всех случаях наступления нетрудоспособности в период работы по найму, хотя бы эта нетрудоспособность ни в какой связи с работой по найму не находилась.* Равным образом не имеет никакого значения, повинен ли рабочий в наступлении нетрудоспособности или нет (например, в случаях неосторожного обращения с огнем, нарушения правил обращения с машинами, покушения на самоубийство и т. д.). Возможны, конечно, случаи намеренного причинения нетрудоспособности с целью получения пособия (например, швея укалывает себе палец, к своей работе неспособна, получает пособие, а в это время занимается какой-нибудь другой работой, к которой она способна, несмотря на болезнь пальца). В этих случаях может итти речь об отказе в пособии [1]).

Вопрос о причинах нетрудоспособности.

Безразлично, наступила ли нетрудоспособность в результате болезни, несчастного случая, беременности или родов и т. д. *Пособие выдается во всех случаях нетрудоспособности независимо от причин, ее вызвавших* (ст. 179 КТ). Не играет, наконец, никакой роли

---

[1]) См . об этом ниже, в лекции седьмой.

имущественное положение рабочего: каждый работающий по найму имеет право на пособие по временной нетрудоспособности в силу одного факта своей застрахованности, независимо от наличия или отсутствия у него иных источников средств к существованию.

Возмещение заработка при временной нетрудоспособности.

4. Возмещение заработка при временной нетрудоспособности. При капиталистической форме ведения хозяйства заработная плата уплачивается только за время работы. Если рабочий не работал, он ничего за это время не получает, как бы ни были уважительны причины неявки на работу. В некоторых случаях последней трудовое законодательство гарантирует рабочему выдачу заработной платы. Наши советские законы в этом отношении прдоставляют рабочему значительные гарантии помимо случаев временной нетрудоспособности, когда заработок возмещается страховыми органами за счет предпринимателя, уплачивающего страховые взносы за занятых у него рабочих, Кодекс возлагает обязанность возмещения заработка непосредственно на нанимателя в случаях невыполнения работы, вызванных осуществлением избирательных прав (ст. 77), выполнением обязанностей эксперта, свидетеля или заседателя в суде (ст. 78), участием на с'ездах и конференциях (ст. 79), временной приостановкой предприятия (ст. 87), использованием очередного отпуска (ст. 18 «Врем. Правил об отпусках» от 14 августа 1923 г., № 36) [1]) и др. Во всех случаях, не предусмотренных Кодексом, риск неявки на работу несет сам рабочий.

Самый невыход рабочего на работу в случае нетрудоспособности освобождает нанимателя от обязанности выплачивать ему вознаграждение. Наличие же социального страхования и обязанность нанимателя уплачивать страховые взносы создают для страховых органов обязанность воз-

---

[1]) «Изв. НКТ СССР», 1923 г., № 4—28.

мещать рабочим тот заработок, который они должны терять вследствие невыхода на работу из-за нетрудоспособности.

Прекращение обязанности начисления зарплаты.

Возможны, конечно, случаи, когда предприниматель по доброму желанию уплачивает заболевшему служащему жалованье, равно как, с другой стороны, возможны случаи, когда больной служащий продолжает работу и, следовательно, продолжает получать заработную плату. Необходимо в этих случаях при установлении права на пособие исходить из того, *должна ли была начисляться зарплата в это время или нет*. Ясно, что если больной, хотя и перемогаясь, но продолжал работать, он имеет право на зарплату, но не на пособие. Но если наниматель невыходящему на работу рабочему продолжает выплачивать денежные суммы, то последние не могут быть рассматриваемы как заработная плата, так как в этих случаях нет работы, за которую должна была бы выдаваться плата. Это может быть подарок или аванс в счет будущей работы, но никак не заработная плата. *Начисление заработной платы должно прекратиться с момента невыхода по нетрудоспособности на работу, и с этого же момента возникает право на пособие, независимо от того, прекращает ли фактически наниматель выдачу зарплаты или нет.* Например, служащий забрал авансом жалованье за ближайший месяц и заболел; хотя зарплата и выдана за время нетрудоспособности, пособие должно быть выдано, а взятые суммы должны погашаться по выздоровлении.

Право на пособие при нетрудоспособности возникшей во время каникул и очередного отпуска.

Исходя из этих начал, могут быть разрешены спорные вопросы о выдаче пособий по временной нетрудоспособности, возникающей в период *каникул* у учителей, и по временной нетрудоспособности, возникающей в период использования *очередного отпуска*. Как отпуск, так и каникулы должны рассматриваться как время отдыха, в период которого рабочему гарантируется его заработная плата, выплачиваемая ему за то время, когда он может пользоваться отдыхом. Временная

нетрудоспособность прерывает отдых в такой же мере, как и работу. Поэтому пособие должно выдаваться во всех случаях временной нетрудоспособности, наступившей в период каникул или отпуска. Дальше уже дело нанимателя удержать у заболевшего во время каникул учителя ту сумму зарплаты, которая падает на дни болезни, или продолжить очередной отпуск, не использованный рабочим из-за болезни полностью. Но у страхового органа нет оснований для отказа в пособии. Мы должны отметить, что развиваемая нами точки зрения не совпадает с практикой Цустраха. Последним было, например, раз'яснено, что школьному работнику, заболевшему в каникулярное время, пособие выдается только в том случае, если за время нетрудоспособности застрахованный не получал своего содержания от учебного заведения, в котором состоит на службе [1]). Исходя из этих же соображений. Цустрах раз'яснил, что пособие застрахованному, заболевшему во время пользования очередным отпуском, не выдается, так как время очередного отпуска оплачивается нанимателем; если нетрудоспособность продолжается и по истечении срока отпуска, пособие выдается кассой с момента истечения последнего [2]). Однако, если наниматель нашел возможным передвинуть на соответствующий срок использование очередного отпуска, то пособие выдается за все время нетрудоспособности полностью, так как выданная за время отпуска вперед зарплата не падает на дни нетрудоспособности во время отпуска, а оплачивает дни отпуска после восстановления трудоспособности [3]). Как легко видеть, Цустрах исходит из той точки зрения, что возмещению подлежит только фактически утраченный в данном конкретном случае заработок, базируясь при этом на чисто формальном моменте произведенной уплаты, между тем как фактически эта уплата может быть отнесена на более поздний срок, выданная сумма подарена рабочему и т. д. Мы считаем, что теоретически эта точка зрения не выдержана, хотя практически она дает возможность страхорганам не выплачивать пособий и перелагать эту обязанность на нанимателя в тех случаях, когда должны выплачиваться пособия.

---

[1]) См. «Вопр. Страх.», 1923 г., № 34, «Вопр. и отв.», № 72.

[2]) См. там же, отв. № 73.

[3]) См. «Вопр. Страх.», 1924 г., № 23, стр. 34, Хроника, раз'яснение Главсоцстраха Ижевскому Райкому Металлистов.

ЛЕКЦИИ ЧЕТВЕРТАЯ и ПЯТАЯ

Обеспечение по временной нетрудоспособности

(Продолжение)

ЛИТЕРАТУРА:

См. об иностранном законодательстве: Б. Михайлов, цит. соч., стр. 58 и сл.; Н. А. Вигдорчик. Страхование на случай болезни в Зап. Европе; И. Энгель. Страхование на случай болезни в иностр. государствах, прилож. к «Вопр. Страх.», 1924 г., № 9, а также «L'assurance-maladie», Génève, 1925, изд. Междунар. Бюро Труда при Лиге Наций.

Размер пособия по временной нетрудоспособности. Принцип сохранения жизненного уровня.

5. Размер пособия по временной нетрудоспособности. Основным принципом советского страхового законодательства в отношении обеспечения по временной нетрудоспособности является сохранение жизненного уровня путем возмещения полного заработка. Наше законодательство в этом отношении стоит впереди всех страховых законодательств мира, ибо нигде рабочему во время болезни не гарантируется полный заработок: максимальный размер пособия достигает 80% заработка. Обычным возражением против полного возмещения заработка при болезни является указание на опасность симуляции в этих случаях. Наше законодательство не поступилось из-за этой опасности принципом полного возмещения заработка, для борьбы же с симуляцией принимает особые меры.

Принцип возмещения полного заработка может проводиться в различных формах.

Можно исходить из стремления сохранить рабочему его средний бюджет за предшествующий период времени. Но можно подходить и иначе. Так

как рабочий заболел и на этом не должен ничего терять, то можно исходить не из его заработка за прошлое время, а из того заработка, который он имел бы, если бы не заболел. Скажем, рабочий работает в группе. Его группа заработала в этот месяц вдвое больше, чем за прошлый месяц. Если исчислить ему пособие, исходя из прежнего заработка, то он может на этом потерять, хотя мы и сохраним ему полный бюджет за прежнее время. Или может быть, наоборот, раньше он зарабатывал много, а в этом месяце как раз было мало работы, и он должен был бы заработать меньше. Если мы принимаем в основу прежний заработок, то он получит, болея, больше, а его товарищи, работая этот месяц, получат меньше. Здесь есть опасность, что когда мало работы у такого рабочего, у него может появиться стимул к симуляции нетрудоспособности. Надо сказать, что в пользу и того, и другого порядка имеются достаточно убедительные доводы. При последней системе имеется то затруднение, что обычно при сдельной работе к моменту выздоровления неизвестно, каков заработок рабочих той же квалификации за период нетрудоспособности данного рабочего. Расчет производится только в следующем месяце. В таком случае неудобно исчислять пособие, исходя из ставки к моменту выплаты пособия. Гораздо удобнее руководствоваться заработком за предшествующее время: здесь мы имеем дело с точными данными, а не с предположениями. Но отрицательной стороной этой системы является то, что болеющий рабочий почти всегда при сдельной оплате получает не ту сумму, что работающий, и либо этот рабочий—при недоплате—испытывает неудовольствие от потери части заработка, который он мог бы иметь, либо—при переплате—у него может появиться стимул к симуляции, затягиванию болезни и т. д. Мы считаем, что в среднем последняя система возмещает полный заработок, поэтому моменту неудовольствия в отдельных случаях нельзя придавать серьезного значения, а с симуля-

цией нужно бороться другими способами. Поэтому благодаря своей сравнительной простоте эта система предпочтительнее. Во всяком случае законодательство должно придерживаться одной определенной системы, ибо смешение двух принципов должно неизбежно вести к путанице.

Ст. 179 Кодекса Законов о Труде.

Наше действующее законодательство (ст. 179 КТ) исходит одновременно из обоих принципов. Ст. 179 КТ гласит: «все застрахованные в случае временной утраты трудоспособности, независимо от причин, ее вызвавших (ст. 176, п. «б»), обеспечиваются пособием в размере тарифной ставки соответствующей категории в данном предприятии или учреждении к моменту выплаты пособия и во всяком случае не ниже фактического заработка нетрудоспособного до момента утраты трудоспособности». Здесь, с одной стороны, учитывается заработок («тарифная ставка») к моменту выплаты пособия, т.-е. то, что рабочий заработал бы, если бы не заболел, а с другой стороны, гарантируется предшествующий заработок, т.-е. проводится принцип сохранения прежнего бюджета. Одновременное применение обоих принципов затрудняет толкование ст. 179 [1]).

Буквальное толкование текста приводит к выводу, что пособие определяется в размере тарифной ставки к моменту выплаты пособия, что тарифная ставка является основным определяющим моментом, и что заработок за предшествующее время должен быть рассматриваем как минимум пособия. При этом толковании, если тарифная ставка, которая часто является лишь частью заработной платы, к моменту выплаты пособия даже поднялась, но не достигла суммы полного заработка за прошлое время, пособие должно выдаваться в размере прежнего заработка без учета изменения тарифной ставки. Поясним это на примере: сдельщик при тарифе в 40 руб. заработал по 60 руб. в течение

---

[1]) См. нашу статью «О толковании ст. 179 КТ» в «Вопр. Страх.», 1924 г., № 27, стр. 4.

двух месяцев и заболел. Предположим, что тарифная ставка во время его болезни увеличилась до 50 руб. Если следовать буквально тексту Кодекса, то мы при определении размера пособия должны исходить из заработка в 50 руб. в месяц (тарифная ставка), но так как пособие не должно быть ниже предшествующего заработка, а раньше он зарабатывал по 60 руб. в месяц, то пособие должно быть выдано в размере 60 руб., и, следовательно, увеличение ставки здесь в расчет не принимается. Возьмем другой случай—служащего с повременной оплатой. Он получал последние два месяца по 30 руб., а в месяц болезни ему ставку повысили до 40 руб. Так как тарифная ставка к моменту выплаты пособия (40 руб.) выше прежнего заработка (30 руб.), то пособие должно быть выдано, исходя из 40 руб. Значит, при повременной выплате увеличение ставки в расчет принимается. Такое толкование гарантирует лицам, получающим повременную оплату, т.-е. большей частью служащим, учет повышения заработка во время болезни, рабочие же сдельщики—основной кадр пролетариата, полный заработок которых значительно выше тарифной ставки, будут получать пособие в размере прежнего заработка, несмотря на увеличение тарифной ставки, т.-е. рабочие будут поставлены в худшее положение, чем служащие. В самом деле, можно ли предполагать, что советский законодатель намеренно поставил рабочих или служащих, получающих зарплату в размере только тарифной ставки, в лучшее положение по сравнению с основной рабочей массой, работающей сдельно и систематически прирабатывающей к основной ставке? Для такого предположения нельзя привести никаких оснований. Очевидно, буквальное толкование ст. 179 не годится. Необходимо обратиться к логическому толкованию, и тогда мы получим следующее. *Ст. 179 в основу кладет принцип возмещения полного прежнего заработка: как правило, пособие должно*

выражаться в сумме последнего. Но в случае изменения тарифной ставки (или других определяющих высоту зарплаты моментов, напр., понижения нормы выработки [1]) в сторону увеличения, соответственно должен быть исправлен и размер пособия, исчисленный по прежнему заработку. Только при таком толковании мы получим приемлемые результаты, одинаково применяемые ко всем категориям рабочих и служащих.

Определение размера пособия в простом случае.

Как же определить размер пособия в простом случае, т. е. когда тарифная ставка не изменялась ни в период, предшествующий временной нетрудоспособности, ни во время последней? Этому вопросу посвящено специальное пост. НКТ СССР № 47/508 от 4 февраля 1924 года («Изв. НКТ СССР», 1924 г., № 6—7). Оно было издано еще до проведения денежной реформы и поэтому еще носит все следы борьбы с влиянием падающей покупной силы совзнака. Основной задачей постановления было гарантировать застрахованному не номинальную, а реальную зарплату в виде пособия. Исходя из этого, постановление и установило правило, что сумма прежнего заработка переводится на червонные рубли по курсу дня фактической выплаты заработной платы, а пособие исчисляется тоже в червонных рублях, и сумма его в совзнаках определяется по курсу дня выплаты пособия. Попутно с этим, пост. НКТ № 47/508 устанавливает также понятие заработной платы, период времени, заработок в течение которого принимается в основу пособия, и способы определения поденного заработка. В п. 1 постановление указывает, что при исчислении пособия по временной нетрудоспособности в основу принимается фактический заработок застрахованного (с приработком, сверхурочными и т. п.) за два последних перед утратой трудоспособ-

[1]) Понятно, если при этом одновременно соответствующим образом изменились и расценки.

ности календарных месяца, за которые произведен полный расчет. Определение заработка, даваемое в постановлении № 47/508, неполно. Понятие заработка, принимаемое в основу исчисления пособия, должно соответствовать понятию заработка, как основанию для начисления страхвых взносов. Согласно пост. ЦИК и СНК СССР от 26 февраля 1925 года «О тарифе взносов на социальное страхование», в общую сумму заработной платы включаются: а) вознаграждение за нормальную работу, независимо от способа расплаты (помесячного, поденного, сдельного и т. п.); б) вознаграждение за сверхурочную работу; в) вознаграждение за переработку сверх нормы; г) стоимость довольствия натурой согласно расценки, установленной трудовым договором, за исключением бесплатно предоставляемых государственными органами квартир и коммунальных услуг; д) премиальные и прочие специальные виды периодически выдаваемого вознаграждения лицам, работающим по найму. Если в отношении данной категории лиц не взыскиваются взносы с какого-либо из видов зарплаты, потому что они выдаются в натуре и продолжают выдаваться во время нетрудоспособности (напр., в отношении страхуемых групп военнослужащих), то при исчислении пособия этот вид зарплаты в расчет тоже не принимается.

В основу исчисления пособия кладется полная сумма всех видов заработка за два календарных месяца, предшествующих наступлению временной нетрудоспособности, по которым произведен полный расчет. Напр., рабочий А. заболел 5 февраля. За январь он получал авансы, но окончательный расчет еще не произведен. В основу исчисления пособия принимается заработок за время с 1 ноября по 31 декабря. Служащий Б. заболел 10 февраля. За все предшествующие месяцы произведен полный расчет. В основу исчисления пособия принимается заработок с 1 декабря по 31 января.

Почему пособие исчисляется по заработку за два, а не за один месяц?—Потому что, если бы мы исходили из заработка за последний перед нетрудоспособностью месяц, то наши данные о заработке заболевшего носили бы более случайный характер. Целью возмещения заработка при временной нетрудоспособности является сохранение бюджета рабочего. Бюджет же определяется не по заработку за один случайный месяц, а по среднему заработку данного рабочего. Для того, чтобы получить с большим приближением этот средний заработок, нужно брать его за несколько месяцев. Хорошо было бы брать его за год или полгода, но это технически трудно выполнимо. Когда пост. № 47/508 устанавливало двухмесячный срок, раздавались голоса сомнения, удастся ли получать с предприятий сведения о зарплате за два месяца. Эти опасения оказались напрасными. Мы считаем, что было бы целесообразно в дальнейшем установить хотя бы трехмесячный срок. Этим возможность случайности была бы еще в большей степени сокращена.

Размер поденного пособия.

Размер пособия в каждом конкретном случае определяется, с одной стороны, высотой заработка, а с другой, длительностью нетрудоспособности. Согласно п. 2 пост. НКТ № 47/508, пособие выплачивается только за пропущенные рабочие дни; за те дни, когда предприятие не работает, пособие не выплачивается. Для того, чтобы можно было рассчитать общую сумму пособия, необходимо определить размер поденного пособия данного лица. Постановление № 47/508 (п. 2) устанавливает различные способы расчета дневного пособия для лиц, работающих с повременной (в постановлении неточно сказано «помесячной») оплатой труда и для прочих застрахованных. Заработок первых для получения поденного пособия делится на 48, а заработок вторых—на число фактически проработанных дней. Основанием для такого способа исчисления было то обстоятельство, что заработок рабочих и служащих с повременной оплатой совершенно не

зависит от количества рабочих дней в календарном месяце: сколько бы их ни было, он получает свое жалованье. У рабочего же сдельщика сумма зарплаты определяется по количеству фактически проработанных дней в месяц. При прочих равных условиях—нагрузке, интенсивности труда и пр.—рабочий сдельщик в январе всегда выработает больше, чем в феврале, так как январь на три дня длиннее. Поэтому признано было правильным, чтобы эти изменения в заработке отражались и в пособии.

Как указано было выше, сумма пособия определяется высотой заработка и длительностью нетрудоспособности. В каждом конкретном случае сумма пособия будет являться произведением поденного пособия на число пропущенных по нетрудоспособности дней.

Определение числа дней нетрудоспособности. Время нетрудоспособности можно определять двояким порядком: можно исходить из пропущенных по нетрудоспособности рабочих дней или из пропущенных календарных дней. Предположим, я болею 2 недели; в них календарных 14 дней, но рабочих дней только 12 или даже меньше (если, кроме двух воскресений, придется еще праздник). Наш закон оплачивает только пропущенные рабочие дни, поэтому размер двухмесячного заработка для получения поденного делится на 48, а не на 60, а в отношении сдельщиков—на число фактически проработанных дней. Если данный рабочий проболел 14 дней, а из них рабочих было 12 дней, то сумму поденного пособия мы должны умножить на 12, и это будет та сумма, которую данному рабочему нужно выплатить.

Этот порядок иногда вызывает на практике недоразумения. Возьмем, напр., такой случай. Всего в месяце 27 рабочих дней. Рабочий проработал календарных дней 19, а проболел 12. На рабочую часть падает 3 праздника, а на больную—1. Значит, рабочих дней он проработал 16, а проболел 11. За 16 дней он получил

от предприятия $\frac{16}{24}$, а за 11 нерабочих дней он получает от кассы $\frac{11}{27}$. Значит, всего он получит $\frac{27}{24}$, между тем, если бы он проработал весь месяц, то получил бы только $\frac{24}{24}$. Из этого мы должны сделать соответствующие выводы. Во-первых, мы видим, что условный расчет, деление на 24, не дает в каждом отдельном случае полного соответствия пособия с заработной платой, и, во-вторых, что мы в своем измерении числа рабочих дней тесно связаны с поденным исчислением заработной платы. Ибо как бы мы ни исчисляли пособие: будем ли мы делить на 24 или на 31, или на число фактически проработанных дней—все равно, если при исчислении заработной платы принят другой принцип, мы не избавимся от неполного соответствия. Это показывает нам другой пример: в месяце 31 календарный день; 19 дней рабочий работал, 12—болел; из 19 дней работы 16 дней было рабочих, а из 12 дней болезни—11 дней рабочих. Если оплата производится из расчета $\frac{1}{24}$ в обоих случаях, то мы уже выяснили, что получится переплата; теперь предположим, что страхкасса будет платить за календарные дни болезни и делить месячный заработок на число календарных дней, т.-е. на 31 (предприятие при этом производит расчет по $\frac{1}{24}$). Таким образом за дни болезни рабочий получит $\frac{12}{31}$ своего заработка, а за дни работы— $\frac{16}{24}$. Значит всего он получит: $\frac{16}{24} + \frac{12}{31} = \frac{784}{744}$ т.-е. больше единицы. Следовательно, хотя мы делим и не на 24, а на число календарных дней, мы все же не получаем полного соответствия с заработной платой, а переплачиваем. Тот же результат получится, если мы будем делить на число фактических рабочих дней в данном месяце. Во всех этих случаях не получается полного соответствия между заработной платой и пособием, потому что в основу исчисления заработной платы и пособия положены разные способы. Собственно говоря, принятая средняя (24 рабочих дня в месяц) тоже не совсем правильна. Эта цифра получилась в результате учета 2-часовых сокращений рабочего дня перед праздниками. А эти «2 часа», за которые пособие выплачивается, и дают один с лишним рабочий день в месяц. Если бы они не учитывались, получилось бы 25 с дробью

рабочих дней. Поэтому страховые органы при этой системе в общем итоге переплачивают. Но страхорганы все же целиком связаны при исчислении пособия со способом исчисления заработной платы, так как одну часть месяца рабочий работает, а другую—болеет. В том случае, когда болезнь продолжается полных полмесяца или полный месяц, мы можем условиться выплачивать полумесячный или месячный средний заработок, не исчисляя дней. Тогда в отношении хотя бы этих промежутков времени страхорганы освобождаются от переплаты. Но в тех случаях, когда болезнь длится полмесяца или месяц и несколько дней, то часть месяца падает по оплате на заработную плату, а часть—на пособие. В этой части приходится придерживаться того же принципа, который применяется в отношении исчисления зарплаты, т.-е. деления на 24 и умножения на число рабочих дней. При этой системе риск переплат значительно сократится.

Определение размера пособия для работающих неполный рабочий месяц.

Применение принципа выдачи пособия за пропущенные рабочие дни наталкивается на некоторые затруднения в тех случаях, когда работа данного рабочего протекает не ежедневно, а с перерывами. Такова, напр., работа в предприятиях, работающих с неполной нагрузкой, неполную рабочую неделю, такова работа артелей грузчиков, неравномерно распределяющаяся во времени в зависимости от количества прибывающих и отправляемых грузов, такова работа шахтеров на рудниках, где в месяц бывает 18—20 выходов и т. д. Естественно, что заболеть каждый из этих рабочих может, и в промежутки между двумя периодами работы: мы не можем сказать, что нетрудоспособность наступила не «в период работы по найму». Но как выдавать пособие? Если выдавать его за все будние дни болезни, то мы всегда такому рабочему переплатим: рабочий грузчик заболел 1 марта; в январе и феврале за 30 дней работы заработал 120 рублей, т.-е. по 4 рубля в день. Если мы ему за 25 рабочих дней марта заплатим по 4 руб., то он получит за месяц болезни 100 руб., т.-е. почти столько же, сколько за 2 месяца работы. Неудивительно, если при таком способе расчета пособия,

у некоторых из рабочих появится желание показать себя больным в промежутки между работой, чтобы за то время, когда нет заработка, получить хотя что-нибудь от страховой кассы. Совершенно ясно, что п. 2 пост. НКТ № 47/508 нельзя толковать в том смысле, что пособие выдается за пропущенные рабочие дни, понимая последние всегда в смысле будних дней.

Мы указывали, что в отношении лиц, работающих на основе повременной оплаты труда, такое толкование будет правильным, но в отношении лиц, работающих сдельно, аккордно и т. д., такое толкование неприемлемо. Ибо их поденный заработок определяется путем деления общей суммы двухмесячного заработка не на среднее число рабочих дней (48), а на фактическое число выходов данного рабочего. Так исчисленная поденная оплата является его фактическим заработком за один день работы, хотя бы он на эту сумму должен был существовать и более продолжительный срок. Для того, чтобы во время нетрудоспособности этот рабочий получил возмещение фактически утраченного заработка, необходимо умножить поденный заработок только на те дни, когда он должен был работать, но вследствие болезни не мог. Если на период нетрудоспособности выпадают дни, в которые он не имел бы работы, если бы и был здоров, то платить ему за эти дни пособие нет оснований. Таким образом, в тех случаях, когда в отношении данного рабочего известно, сколько своих выходов он пропустил за время болезни, мы должны платить ему за эти дни. Напр., шахтер заболел 15 мая и проболел до 25-го. За предыдущие 2 месяца он за 35 выходов заработал 98 руб., т.-е. в день по 2 р. 80 к. С 15 до 25 мая он пропустил 6 выходов. Ему нужно выдать пособие не за 9 табельных дней, а только за 6 пропущенных им его рабочих дней, т.-е. 2 р. 80 к.×6=16 р. 80 к.

Не всегда, однако, возможно точно определить, сколько рабочих дней имел бы данный рабочий,

если бы он был трудоспособен (напр., у грузчиков-одиночек, у лиц, посылаемых на временные работы биржами труда и т. д.). Предложенный нами выше способ здесь отказывается служить. Единственно правильным выходом нам представляется следующий. Нужно исходить из правила, что пособие по временной нетрудоспособности должно сохранить заболевшему его прежний жизненный уровень, болезнь не должна создавать дополнительных источников заработка. Поэтому при исчислении этим лицам пособия нужно исходить из среднего поденного заработка за предшествующие два месяца, умножать его на число пропущенных *будних* дней, но выдавать в виде пособия лишь сумму разницы между средним заработком за предшествующие месяцы и фактическим заработком за месяц, в котором имела место временная нетрудоспособность, при чем эта последняя сумма, понятно, не может быть выше произведения дней нетрудоспособности на поденный заработок. Поясним на примере. Рабочий за два предшествующих нетрудоспособности месяца заработал за 25 рабочих дней 45 руб. В текущем месяце работал 6 дней, заработал 12 руб., а проболел 15 будних дней. Поденный заработок его за прошлое время $\frac{45}{25}$ р.=1 р. 80 к. За 15 дней ему должно было бы причитаться 1 р. 8 к.×15=27 руб. Если к этому прибавить заработанные им 12 руб., то вышло бы, что за месяц болезни он имел бы 27+12=39 руб., в то время, как за каждый из предшествующих месяцев он имел всего 22 руб. 50 коп. Поэтому касса дает ему не 27 р., а 22 р. 50 к. (его прежний заработок)—12 р. (его заработок в текущем месяце) = 10 руб. 50 коп. При этом расчете он в общем итоге получает за месяц болезни ровно столько же, сколько имел в месяц работы, и на болезни ничего не зарабатывает. Другой пример: рабочий заработал в предыдущие 2 месяца за 25 дней 45 руб., т.-е. по 1 р. 80 к.

в день. В текущем месяце он проработал 12 дней и заработал 15 руб. Болел он 3 дня. За три дня ему причитается 1 руб. 80 коп.×3=5 руб. 40 коп. Хотя 15 р.+5 р. 40 к.=20 р. 40 к. (общая сумма пособия и заработка за месяц, в который имела место нетрудоспособность) и меньше его среднего заработка за прошлые месяцы, пособие выдается в размере только 5 руб. 40 коп., так как убытки, происшедшие от более низкой оплаты труда в текущем месяце (вместо 1 р. 80 к. только 1 р. 25 к. в день), страхорганы не покрывают.

Этот способ требует, чтобы к моменту выплаты пособия был известен заработок за текущий месяц, и, таким образом, выплата пособия может происходить лишь по истечении данного месяца. Кроме того, эта система требует точного учета предшествующего заработка этих лиц. Но иначе нельзя оградить страхорганы от перерасходов, и всякий иной способ, не учитывающий необходимости уравнения суммы пособия и заработка с прежним заработком, неизбежно будет вести к непроизводительной трате страховых средств и искусственно толкать рабочих на симуляцию [1]).

Определение размера пособия для работников искусств.

Специальный порядок исчисления пособия по временной нетрудоспособности предусмотрен для работников искусств, направляемых секциями Рабис бирж труда на временную работу в порядке разовых (однодневных) как одиночных, так и коллективных выступлений, а также на временную работу более длительного характера, но не более 6 дней (цирк. НКТ СССР от 7 сентября 1923 года, № 59/84, «Изв. НКТ», 1923 г., № 5/29). Размер поденного пособия в этих случаях должен определяться путем деления общего заработка на временных работах за один предшествующий месяц на 24 [2]), а общая сумма пособия—путем умножения

---

[1]) См. корреспонденцию из Алапаевской страхкассы в «Вопр. Страх.», 1924 г., № 17, стр. 33 и раз'яснение Главсоцстраха НКТ РСФСР Самарскому Губсоцстраху, в хронике «Вопр. Страх», 1924 г., № 29, стр. 35.

[2]) Нужно считать, что с изданием постановления НКТ СССР, № 47/508 этот срок должен быть увеличен до двух месяцев.

поденного пособия на число будних дней нетрудоспособности (с тем, чтобы это пособие не было ниже пособия по безработице). Это постановление в значительной мере устарело и нуждается в коренной переработке. Далее, из его текста неясно, должно ли оно устанавливать из'ятие из общего порядка выдачи пособий по болезни безработным, или являться одним из проявлений общего порядка выдачи пособий лицам, работающим неполный рабочий месяц. Если имеется в виду последнее, то нельзя не отметить, что рекомендуемый циркуляром способ разрешения вопроса не может быть признан удовлетворительным. Если вообще для всех работающих неполный рабочий месяц установить за правило деление предшествующего месячного заработка на 24 (или двухмесячного—на 48) и умножение поденного заработка на будние дни, то кассы всегда будут переплачивать. В этом легко убедиться на простом примере: рабочий за предшествующий месяц заработал 30 руб., т.-е. в среднем на один день приходится по 1 р. 25 к. Естественно, что его фактический заработок при работе неполный рабочий месяц должен быть выше, скажем, 2 р. в день. Рабочий проработал в данном месяце 10 дней, а 14 дней проболел. За 10 дней он заработал 20 руб., а за 14 дней касса по циркуляру ему уплатит 1 р. 25 к. × 14 = 17 р. 50 к., итого в сумме заработок за месяц 20 + 17 р. 50 к. = 37 р. 50 к., или «приработок» на болезни—7 р. 50 к. [1]). Мы полагаем, что один этот вывод показывает, что циркуляр № 59/84 по аналогии к другим категориям рабочих, работающих неполный рабочий месяц, применять не следует.

Определение размера пособия в случаях изменения тарифной ставки.

Мы установили таким образом, как определить размер пособия в простом случае, т.-е. когда условия оплаты труда данного рабочего не изменялись ни в течение двух предшествующих нетрудоспособности месяцев, ни в течение периода самой нетрудоспособности. Теперь перейдем к вопросу, как должны учитываться эти изменения. Мы выше установили, что согласно ст. 179 КТ, увеличение тарифной ставки в период нетрудоспособности должно влечь за собой увеличение размера пособия; уменьшение же тарифной ставки не может отразиться на размере пособия, так как пособие не

---

[1]) Этот именно рецепт предлагается И. Баевским. «Практика социального страхования», стр. 84.

может быть ниже предшествующего заработка, определявшегося прежней, не уменьшенной тарифной ставкой.

Как же нужно учитывать в размере пособия увеличение тарифной ставки? В отношении лиц, получающих заработок в размере тарифной ставки, это делается просто: в основу исчисления пособия принимается новая, повышенная тарифная ставка. В отношении же лиц, имеющих сверх тарифной ставки приработки, придется применить несколько более сложный способ исчисления.

Мы должны исходить из того предположения, что рабочий во время болезни работал бы с прежней интенсивностью, условия его работы не изменились бы, была бы та же нагрузка и т. д. При прочих равных условиях величина приработков определяется высотой тарифной ставки. Так, например, как правило при сдельщине сдельный расценок получается от деления тарифной ставки на норму выработки. При одинаковой норме выработки расценок будет тем выше, чем выше тарифная ставка.

Если тарифная ставка равна 30 руб., а нужно выработать 30 единиц, то сдельный расценок будет $30 : 30 = 1$ руб. Изменилась тарифная ставка до 40 руб.—и сдельный расценок будет $40 : 30 = 1^1/_3$ руб.

При сдельщине общая сумма заработка получается от умножения сдельного расценка на количество выработанных единиц. В нашем примере при изготовлении 45 единиц рабочий до увеличения ставки заработал бы 45 руб. в месяц, а после увеличения—$1^1/_3 \times 45 = 60$ руб.

Исходя из того, что при прочих равных условиях высота зарплаты находится в зависимости от размера тарифной ставки, мы должны при определении размера пособия брать в основу заработок рабочего за два предшествующих утрате трудоспособности календарных месяца и увеличить его соответственно увеличению в период нетрудоспособ-

ности тарифной ставки (конечно, это увеличение пособия касается только периода времени, начиная с какого увеличена тарифная ставка). Возьмем пример: тарифная ставка за январь выражалась в сумме 40 р., за февраль тоже 40 р., за март 50 р.; сумма заработка за январь 52 р., за февраль 54 р., в марте рабочий болеет. Количество проработанных дней в январе и в феврале по 26, общая сумма заработка за два месяца равна 106 р. (52 + 54), количество рабочих дней—52, средний поденный заработок равен: 106 : 52 = 2 р. 04 к. Это—при тарифе в 40 р. Но тариф в марте увеличился до 50 р. Если бы тарифная ставка этого рабочего в предшествующие месяцы равна была не 40 руб., а 50 руб., как в марте, то он зарабатывал бы не по 2 р. 04 к. в день, а во столько раз больше, во сколько 50 больше 40. Для того, чтобы получить этот увеличенный заработок, мы должны 2,04 р. умножить на $\frac{50}{40}$ и получим 2 р. 55 к. Это и есть сумма поденного заработка рабочего с учетом увеличения его тарифной ставки.

Но при таком пропорциональном увеличении предшествующего заработка нужно всегда иметь в виду, что оно должно иметь место в том случае, если параллельно с увеличением тарифной ставки не проводится и повышение норм выработки либо повышение тарифной ставки не сопровождается поднятием расценок, ибо в этом случае увеличение тарифной ставки может не отразиться или отразиться в меньшей мере на общей сумме заработка. Например, тарифная ставка увеличилась с 40 до 60 руб., но одновременно увеличена норма выработки с 20 до 25 единиц. Данное лицо, скажем, ежемесячно вырабатывает 40 единиц. При прежней тарифной ставке и норме выработки оно, таким образом, зарабатывало $\frac{40}{20} \times 40 = 80$ р., а при новых условиях оплаты труда будет зарабатывать $\frac{60}{25} \times 40 = 96$ р. Мы видим из этого, что в то время,

как тарифная ставка увеличилась на 50%, общий заработок возрос всего на 20%. При учете одного только увеличения тарифной ставки без учета прочих условий оплаты труда страхорган в данном случае значительно переплатил бы застрахованному. Конечно, учитывать все эти обстоятельства страхорганам чрезвычайно трудно, но это говорит только в пользу отказа от учета изменений условий оплаты труда застрахованного в период его нетрудоспособности.

До сих пор мы касались случаев изменения тарифной ставки в период нетрудоспособности. Но возможны ее изменения и в течение этого двухмесячного периода, предшествующего нетрудоспособности, заработок за который мы кладем в основу исчисления пособия. Например, рабочий заболел в марте, в основу исчисления принимается заработок за январь и февраль, между тем в феврале у него была иная тарифная ставка, чем в январе, скажем, в январе—40 р., а в феврале 50 р. Ясно, что если мы просто арифметически сложим сумму заработка за январь и февраль, будет один результат, а если мы учтем изменение в феврале тарифной ставки, результат будет совсем другой. Если при тарифной ставке в 40 р. рабочий заработал 52 р., а при ставке в 50 р. заработок его равнялся 60 р., то при простом арифметическом сложении (буквально толкуя постановление НКТ № 47/508) мы должны исходить из заработка 112 р. Если число рабочих дней было равно 50, то поденный заработок выразится в сумме 2 руб. 24 коп. в день. Если же мы, примем во внимание, что при тарифной ставке в январе в 50 руб., он заработал бы не 52 руб., а $52 \times \frac{5}{4} = 65$ р., то исправленный заработок за предшествующие два месяца будет равен $60 + 65 = 125$ руб., а поденный заработок будет равняться $\frac{125}{50} = 2$ руб. 50 коп. в день.

Наконец, возможно изменение тарифной ставки в тот же месяц, когда была утрачена трудоспособность, но до наступления нетрудоспособности. Напр., рабочий заболел 10 марта, а условия оплаты труда изменились вследствие заключения нового коллективного договора, вступившего в силу с 1 марта. Нужно ли платить по среднему заработку за январь—февраль или нужно в него внести поправки в связи с изменением зарплаты с марта месяца? Конечно, нет никаких оснований отказываться от учета изменений в тарифной ставке в этом случае в тех же пределах и на тех же основаниях, в каких оно учитывается в отношении периода нетрудоспособности и двух предшествующих календарных месяцев.

Нужно ли вообще учитывать эти изменения тарифной ставки в предшествующее время? Мы считаем, что если ст. 179 КТ требует учета изменений тарифной ставки в период нетрудоспособности, то логически было бы непоследовательно отказываться от учета их за предшествующее нетрудоспособности время. При точном вычислении утерянного заработка нужно учесть и изменения тарифной ставки. Но и здесь мы должны иметь в виду, что такое точное вычисление сильно осложняет работу страхорганов.

Сверх исчисленных указанным выше образом пособий никакие выдачи по временной нетрудоспособности не могут иметь места. Недопустимы никакие выдачи пособий на усиленное питание, на поездку на спецлечение (за счет страхкасс), суточных при направлении на курорты. Практика в этом отношении иногда расходилась с законодательством, но Цустрах довольно твердо проводит линию сжатия всех расходов, которые прямо не предусмотрены законодательством (см., напр., циркуляр Цустраха от 2 июля 1924 года № 291/567, «Изв. НКТ СССР», 1924 года № 27 и циркуляр Цустраха от 30 сентября 1924 года № 417/595, «Изв. НКТ СССР». 1924 года № 40).

ЛЕКЦИЯ ШЕСТАЯ

Обеспечение по временной нетрудоспособности

(Продолжение)

Размер пособия рабочим и служащим приостановленных предприятий.

6. Размер пособия рабочим и служащим приостановленных предприятий и инвалидам, работающим по найму. В этих двух случаях наше законодательство устанавливает особый порядок определения размера пособий. В отношении первой категории лиц основанием для этого являются специфические условия приостановки предприятия, в отношении же второй категории — их суб'ективное положение, как инвалидов, продолжающих работать:

а) Согласно Кодекса Законов о Труде, предприятия и учреждения, временно приостанавливаемые, выплачивают оставленным рабочим зарплату не полностью, а только часть ее. Ст. 87 КТ гласит: «за рабочими и служащими, оставленными в приостановивших свои работы предприятиях или учреждениях на срок до одного месяца, сохраняется заработок в размере их тарифной ставки». Если рабочий работал сдельно и прирабатывал, то на то время, пока предприятие стоит, за ним сохраняется только его тарифная ставка. Летом у нас нередки случаи приостановки работ: предприятия становятся на ремонт, не хватает сырья, иногда же там, где рабочие сохранили связь с сельским хозяйством, рабочим дается возможность отправиться на полевые работы. В этих случаях возникает вопрос об исчислении пособия заболевшим в это время рабочим. Если платить, исходя из заработка двух предшествующих месяцев, то это создало бы толчок для симуляции: выгоднее получить полный заработок предшествующих месяцев, чем уменьшенный заработок — тарифную ставку—за время приостановки работ. Поэтому НКТ СССР специальным циркуляром от 10 августа 1923 г., № 21/73 («Изв. НКТ СССР», 1923 года, № 4/28) ввел

особые правила определения размера пособий рабочим и служащим в приостановленных предприятиях и учреждениях, положив, однако, в их основу основные принципы ст. 179 КТ. Согласно этого циркуляра: 1) утратившим трудоспособность до приостановки размер пособия не уменьшается в период приостановки, несмотря на уменьшение заработка у здоровых рабочих, оставленных в предприятии (здесь действует общий принцип—«не ниже фактического заработка к моменту утраты трудоспособности»); 2) утратившие трудоспособность во время приостановки работ получают пособие не в размере заработка за два предшествующих месяца, а в размере тарифной ставки, как и все рабочие в период приостановки работ (отступление от инстр. НКТ № 47/508, но в духе ст. 179 КТ), и 3) рабочим, нетрудоспособность которых возникла во время приостановки, но продолжалась и по возобновлении работ, пособие с момента возобновления работ устанавливается в размере «фактического заработка занятых в этом предприятии работников той квалификации, к которой относится получающий пособие» (не точное отражение принципов ст. 179).

Размер пособия инвалидам, работающим по найму.

б) Согласно пост. НКТ СССР от 7 августа 1924 года за № 348/582 («Изв. НКТ СССР», 1924 г. № 33/34) за инвалидов, получающих или получавших пенсию и работающих по найму, страховые взносы не уплачиваются.

Так как инвалид, работающий по найму, находится в равном положении с прочими застрахованными, так же, как и они, подвергается всем видам риска, в том числе и риску утраты заработка, то он должен иметь право на страховое обеспечение в полном об'еме. Неуплата нанимателем взносов является только финансовой мерой—мерой поощрения к использованию неполного труда инвалидов, поэтому она не должна влиять на выдачу пособия, как вообще не влияет на получение пособий неуплата нанимателем взносов (ст. 191 КТ). Однако, при определении права на пособие по временной нетрудоспособности нужно иметь в виду, что инвалид — это человек, не способный к полному труду, поэтому и временная нетрудоспособность у него имеет место гораздо чаще, чем у обычного застрахованного, и случаи этой нетрудоспособности могут быть прямыми следствиями его инвалидности. Здесь может получиться двойная нагрузка страховых средств: с одной стороны, взносы не поступают, а с другой—имеет место усиленная выплата пособий. Это может

дать повод и для злоупотреблений, побуждая инвалида поступить на место с тем, чтобы благодаря частым заболеваниям, вместо небольшой пенсии, получать довольно значительное пособие по временной нетрудоспособности. Комбинация —выгодная тем более, что теперь, когда отменена обязательность найма через биржу труда, возможны всякого рода сделки и соглашения с предпринимателем. Поэтому необходима сугубая осторожность в деле обеспечения инвалидов, работающих по найму, и необходимо принятие мер, ограждающих страхкассы от лишних расходов. Исходя из этих соображений, пост. НКТ № 348/582 установило, что выдача инвалидам, работающим по найму, полного пособия по временной нетрудоспособности должна быть ограничена определенным сроком. Инвалиду предоставлено право получения пособия по временной нетрудоспособности в полном размере только в том случае, если он болел подряд не более 2 месяцев, а если с перерывами, то не более трех месяцев в течение года. Если же болезнь продолжается больше, чем 2 месяца подряд, или 3 месяца в год,—то за остальное время инвалид уже получает не пособие по временной нетрудоспособности, а свою инвалидную пенсию от органов НКСО или от органов социального страхования по принадлежности.

Из этого правила допущено только одно исключение: в случаях увечья, связанного с работой по найму, пособие выдается в течение всего срока болезни в полном размере, так как здесь ясна связь заболевания с работой по найму.

Размер пособия по временной нетрудоспособности по проекту Код. Зак. о Труде.

7. Размер пособия по временной нетрудоспособности по проекту Код. Зак. о Труде. В проекте Кодекса Основных Законов о Труде, разработанном НКТ СССР, ст. 179 претерпела изменения и изложена в следующей редакции:

«Все лица наемного труда, в случае временной утраты трудоспособности, независимо от причин ее вызвавших, обеспечиваются пособием в размере фактического заработка нетрудоспособного к моменту утраты трудоспособности.

Примечание: Порядок определения фактического заработка устанавливается Высшим Советом Социального Страхования СССР» [1]).

---

[1]) См. нашу статью: «Соц. страх. по КЗоТ» в № 12 «Вопр. Тр.» за 1924 г. и статью Вл. Гутцайта «Социальное страхование в проекте нового КЗоТ» в № 5—6 «Вопр. Тр.» за 1925 г.

Мы видим, что проект устраняет двойственность принципов, на которых построена ст. 179 КТ, и останавливается лишь на учете предшествующего заработка. Такое решение и теоретически и практически правильно. Практически—потому, что упрощает работу страховых органов и делает более понятным застрахованному расчет причитающегося ему пособия. Теоретически же—потому, что соответствует принципу сохранения прежнего жизненного уровня.

По новой редакции не потребуется учета изменений условий оплаты труда ни в период нетрудоспособности, ни в период, ей предшествующий. Средний заработок за предыдущий период определял жизненный уровень застрахованного, к которому он приспособился. Этот жизненный уровень сохраняется за ним на время болезни. Всякие изменения в жизненном уровне могут наступить лишь по окончании нетрудоспособности. На этих простых началах будет в будущем построено определение размера пособий по временной нетрудоспособности.

Ограничения нормального размера пособий по временной нетрудоспособности.

8. Ограничения нормального размера пособий по временной нетрудоспособности. Кодексом Законов о Труде предусмотрена возможность общего снижения пособий по временной нетрудоспособности в случае затруднительного финансового положения страховых органов. Согласно ст. 182 КТ, центральным органам социального страхования при недостатке средств предоставляется право временно понижать нормы пособий по временней нетрудоспособности, но не ниже $^2/_3$ тарифной ставки данной квалификации.

Если принять во внимание, что основная масса рабочих сверх тарифной ставки имеет приработки, то этот минимальный предел пособия нужно признать довольно низким. Поэтому право пользования этим острым оружием снижения пособий предоставлено исключительно центральным органам социального страхования, т.-е. в настоящее время Союзному Совету Социального Страхования, так как определение размеров пособий, согласно Положения о Союзном Сов. Соц. Страх. при НКТ СССР, утвержденного 6 февраля 1925 года, подлежит компетенции последнего (ст. 9, п. «в»). Никакие ниже-

стоящие страховые органы понижать размера пособия не в праве [1]). Центральные органы социального страхования до сего времени еще ни разу фактически не воспользовались своим правом общего снижения пособий, но на основании ст. 182 КТ были проведены некоторые частичные мероприятия по снижению норм пособий по отношению к отдельным категориям застрахованных.

Максимум пособия.

а) Лицам, получающим заработную плату свыше определенного максимума, пособие выдается только в пределах этого максимума. Согласно постановления НКТ СССР от 26 июня 1924 года за № 335/580 («Изв. НКТ СССР», 1924 года, № 31) размер пособия по временной нетрудоспособности не должен превышать 5 руб. за пропущенный рабочий день. Это выходит около 120 руб. в месяц. Следовательно, если кто-нибудь получает спецставку или тарифную ставку, превышающую эту сумму, либо заработок его вместе с приработками превышает ее, то во время нетрудоспособности он получает пособие все же только в размере 5 руб. в сутки. Часто на практике возникает вопрос, могут ли предприятия доплачивать в этих случаях нетрудоспособным разницу между полным окладом и максимальным размером пособия. Понятно, предприятие, уплачивая страховые взносы, снимает с себя всякую обязанность выплаты рабочему или служащему содержания при наступлении у него нетрудоспособности. Вопрос же о праве доплаты разрешается для каждого нанимателя в зависимости от степени его свободы распоряжения фондом заработной платы или иными средствами предприятия (частный наниматель может это свободно сделать, госбюджетное учреждение не может и т. д.).

---

[1]) Таким образом, с изданием Кодекса Зак. о Труде утратило силу прим. 1 к ст. 14 Нормального Устава район. кассы соц. страх. (прил. к № 12 «Изв. НКСО» за 1922 г.), предоставлявшее это право районной конференции.

Снижение пособия при помещении в стационарные лечебные заведения.

б) Согласно постан. Союзного Совета Социального Страхования от 26 февраля 1925 года № 74/901 («Изв. НКТ СССР», 1925 года, № 14), введено снижение размера пособий, выдаваемых застрахованным, помещаемым в стационарные лечебные заведения (больницы, санатории и т. д.). Здесь имеются в виду все те лечебные заведения, в которых застрахованный пользуется полным содержанием, не неся сам никаких расходов. Если служащий за свой счет арендует койку, он, естественно, получает пособие в полном размере. Если же эту койку ему дает Цустрах, хозорган или союз, то он пособие получает в сокращенном размере [1]). Размер снижения установлен различный для лиц одиноких и семейных. Семейные, т.-е. те, у который имеется на иждивении один или несколько членов семьи, получают пособие в размере 80% нормального пособия, одинокие—в размере 50% [2]). В отношении лиц, зарабатывающих свыше максимума, предусмотренного пост. НКТ СССР № 335/580 (см. выше), в случае их помещения в стационарные лечебные заведения, снижение производится не с основного заработка, а с максимального предела пособия. Напр., если одинокий служащий зарабатывает 150 руб., то ему в случае помещения в больницу должны выдать пособие в размере не 50% от 150 руб., т.-е. 75 руб., а в размере 50% от 120 руб., т.-е. 60 руб.

Это решение Страхового Совета было вызвано к жизни понижением тарифа страховых взносов, произведенного ЦИК и СНК СССР в постано-

---

[1]) См. раз'яснение Главсоцстраха РСФСР в хронике «Вопр. Страх.», № 24, за 1925 г.

[2]) Одинокими нужно считать лиц, у которых нет никого на иждивении, хотя бы и имелись члены семьи, самостоятельно зарабатывающие. С другой стороны, семейными должны считаться лица, у которых хотя бы на частичном, а не полном иждивении находится хотя бы один член семьи (напр., муж и жена работают, имея на совместном иждивении ребенка).

влении от 26 февраля 1925 года, и связанным с ним пересмотром всей системы страхового обеспечения.

Страховой Совет исходил при этом из положения, что снижение тарифа не должно вести к урезыванию основных прав застрахованных, но должно повлечь за собой выравнение страховой линии путем повышения обеспечения на отсталых участках страхового фронта и понижения его в наиболее выдвинувшихся областях. Одной из таких областей является обеспечение лиц, находящихся в стационарах, пользующихся в них бесплатно довольствием и сокращающих этим расходную часть своего личного бюджета. Основным возражением против правильности этого мероприятия является то, что фактически питание больных в стационарах (кроме санаторий) поставлено все-таки еще не совсем удовлетворительно, и пребывание в больнице иногда не только не сокращает расходов застрахованного, но и увеличивает их. Надо думать, что эта мера будет носить лишь временный характер и будет пересмотрена, если выяснится, что финансы соцстраха позволяют это.

Понижение размера пособия по проекту Кодекса Законов о Труде.

В проекте Кодекса Законов о Труде в нынешнюю редакцию ст. 182 внесены некоторые дополнения и изменения. Во-первых, минимум пособия установлен в размере $^2/_3$ не тарифной ставки, а фактического заработка, т.-е. гарантии для застрахованных увеличены. Во-вторых, специально предусмотрена возможность установления максимального предела пособия, независимо от общего снижения. Это необходимо сделать потому, что нынешний максимум не может быть юридически вполне оправдан существованием ст. 182 КТ и, кроме того, фактически он часто означает снижение пособия ниже минимальной нормы, предусмотренной Кодексом. Недостатком проекта в этом отношении является то обстоятельство, что он не ставит никаких рамок для установления максимума и этим лишает трудящихся тех гарантий, которые он же предоставляет путем установления минимального размера пособия. Наконец, проект точно оговаривает, что органом, компетентным в установлении как максимального предела пособия, так и общего снижения его нормы, является Союзный Совет Социального Страхования.

Длительность получения пособия по временной нетрудоспособности.

9. Длительность получения пособия по временной нетрудоспособности. Согласно ст. 180 КТ, пособие по временной нетрудоспособности выдается со дня утраты трудоспособности по день восстановления ее или установления наличия инвалидности. Начальным моментом выдачи пособия является по этой статье первый же день утраты трудоспособности (здесь, конечно, само собою подразумевается условие, что с утратой трудоспособности было связано прекращение работы и обязательства нанимателя выплачивать зарплату). Наше законодательство не знает так наз. «выжидательного периода», принятого в ряде иностранных законодательств и заключающегося в том, что нетрудоспособный получает пособие не с первого дня болезни, а лишь спустя некоторое время (с 4-го, 7-го дня). Эти постановления имеют своей целью борьбу с симуляцией, проявляющейся обычно в виде кратковременных заболеваний. Наше законодательство борется с симуляцией не путем наказания всех поголовно рабочих, болеющих короткий срок, а путем контроля, пропаганды и т. д. Поэтому советским рабочим и служащим гарантировано возмещение заработка с первого же дня прекращения работы.

Пособие в полном размере выдается до момента восстановления трудоспособности, установления инвалидности или наступления смерти. Как правило, никакие обстоятельства не могут произвести изменений в праве нетрудоспособного на пособие по временной нетрудоспособности, пока длится страховой случай, пока имеется налицо временная нетрудоспособность.

Трудности представляет на практике в случаях затяжных заболеваний решение вопроса о том, имеется ли налицо еще временная нетрудоспособность, или она уже приняла стойкий характер, превратилась в инвалидность. Некоторые законода-

тельства при разрешении этого вопроса прибегают к чисто механическому способу: в течение определенного срока, обычно 26 недель или полугода, больной считается временно нетрудоспособным, после же этого срока его признают инвалидом и переводят на инвалидную пенсию.

Трудно признать такое решение вопроса правильным. Точно установить срок заболевания, конечно, нельзя. Есть болезни, которые затягиваются на длительный промежуток времени, даже свыше 26 недель. Таков ряд болезней, связанных с осложнениями (тиф, особенно брюшной, скарлатина и др.), особенно же туберкулез. Здесь, конечно, чисто механический перевод на инвалидную пенсию после 26 недель только способствовал бы затягиванию болезни. Социальное страхование сохраняет жизненный уровень рабочего во время болезни путем выдачи ему пособия в размере полного заработка для того, чтобы дать ему возможность бороться с болезнью. Перевод же больного на инвалидную пенсию, сокращая его бюджет, несомненно ухудшает условия его жизни и ставит препятствия на пути к восстановлению трудоспособности. Поэтому признание данного лица инвалидом и перевод его с пособия по временной нетрудоспособности на пенсию возможны лишь тогда, когда утрачена надежда на восстановление трудоспособности.

Помимо соображений чисто принципиальных, перевод на пенсию лиц, восстановление трудоспособности которых возможно, невыгоден даже и по соображениям финансовым. Если мы способствуем превращению человека, который может возвратить свою трудоспособность, в инвалида,— мы тем самым увеличиваем риск, который мы несем по страхованию инвалидности, а этот риск гораздо больше, чем выплата пособий по временной нетрудоспособности. Так что и с точки зрения финансовой введение этого срока довольно сомнительно.

«Временная инвалидность». Некоторые страховые органы, исходя из соображений непосредственной экономии средств, прибегают в случаях затяжных заболеваний к понятию «временной инвалидности» и переводят лиц, признанных «временными инвалидами», на пенсию [1]). Понятие «временная инвалидность» либо заключает в себе внутреннее противоречие, так как понятие «инвалидность» либо носит в себе отрицание «временности», либо является синонимом «временной нетрудоспособности» — и тогда излишне. Стремление ввести на практике этот способ преждевременного лишения застрахованных их права на возмещение полного заработка означает шаг назад по сравнению с постановлениями буржуазных законодательств, так как последние содержат хоть гарантию сохранения нормального пособия по временной нетрудоспособности в течение определенного срока, а практика «временной инвалидности» этих гарантий не дает: перевод в «инвалиды» может быть произведен, когда угодно. Эта практика должна быть решительно осуждена [2]). При решении вопроса о признании или непризнании лица, временно нетрудоспособного, инвалидом приходится базироваться на общем признаке отличия стойкой нетрудоспособности от временной. А именно, если у экспертного органа имеются основания ожидать восстановления трудоспособности путем обычного лечения, то в этих случаях мы должны выдавать пособия по временной нетрудоспособности. Если же медицинская наука не дает указаний на то, что можно рассчитывать на восстановление трудоспособности, или есть основания предполагать, что восстановление трудоспособности невозможно, тогда нужно отказаться от надежды на восстановление трудоспособности данного застрахованного и перевести его, как инвалида, на пенсию (либо признать его трудоспособным, если нетрудоспособность столь незначительна, что не дает права на пенсию).

Увольнение со службы. Временно нетрудоспособный имеет право на получение пособия до окончания страхового случая даже если он во время нетрудоспособности

---

[1]) «Юридическое» обоснование этого понятия дает И. Баевский в цит. выше работе, стр. 106, ссылаясь на ст. 180 КТ, которая «не говорит о постоянной инвалидности».

[2]) См. прим. редакции «Вопр. Страх.» к ст. А. Ингульского, «Вопр. Страх.», 1923 г., № 51—52, стр. 19.

был уволен со службы. Согласно п. «ж», ст. 47 КТ, рабочий или служащий, проболевший более двух месяцев, может быть уволен. Это, однако, не влияет на получение им пособия из страхкассы. Такое решение вопроса, конечно, совершенно правильно. Нельзя больного застрахованного, лишившегося места, перевести во время болезни на положение безработного, ибо он не в состянии искать себе работу, и перевод на низкое пособие по безработице не мог бы, естественно, не отразиться на здоровье застрахованного.

Срок получения пособия студентами-практикантами.

Наше законодательство допускает одно из'ятие из этого правила—в отношении студентов-практикантов (см. пост. НКТ СССР от 3 мая 1924 г., № 206/227 «Изв. НКТ СССР», 1924 г., № 19—20): они получают пособие по временной нетрудоспособности не до окончания страхового случая, а лишь до окончания срока практики; с этого момента они с пособия снимаются. Об'ясняется это исключение из общего правила тем, что для студента работа по найму на практике является кратковременной, основным источником средств к существованию она служить не может, с окончанием практики студент не становится безработным, а снова начинает жить на те средства, на которые он обычно живет и т. д. В этом его отличие от пролетария, который с болезнью лишается источника средств к существованию. Мы считаем, однако, что пост. НКТ № 206/227 нельзя не признать слишком жестким, если принять во внимание, что основная масса современного студенчества черпается из пролетарских кадров, стипендию и помощь от родных получают немногие, а остальные добывают средства к существованию своим трудом, болезнь же лишает их этой возможности; затем практика проводится обычно не в месте учения или постоянного жительства, и лишение пособия во время болезни может поставить больного в очень тяжелое положение. Поэтому более правильно было бы, не взирая на отличие положения студента-практиканта от чистого пролетария, не исключать его из-под действия общего правила выдачи пособий по временной нетрудоспособности до окончания страхового случая.

ЛЕКЦИЯ СЕДЬМАЯ

Обеспечение по временной нетрудоспособности

(Продолжение)

Лишение пособия.

10. Лишение пособия. Принципиально вполне допустимо лишение пособия по временной нетрудоспособности до ее восстановления в случаях симуляции, сознательного затягивания болезни, неисполнения предписаний лечащего врача, одним словом—в случаях злонамеренного использования института социального страхования вопреки его социальному назначению. Лишение пособий в этих случаях вполне соответствовало бы духу советского законодательства (ср. ст. 1 Гр. Код. РСФСР), и на практике многие страховые органы фактически лишают застрахованных пособий в этих случаях. Прямых указаний в страховом законодательстве на это право страховых органов не имеется, если не считать упоминания о нем в ст. 20 «Нормального устава страховой кассы», законная сила которого подлежит сомнению, и указания в ст. 13, цирк. НКТ СССР от 19 мая 1925 г., № 155/630 («Изв. НКТ СССР», 1925 года, № 27—28) о праве страхорганов применять репрессивные меры за неисполнение предписаний врача, симуляцию и пр., при чем ничего не говорится о содержании этих репрессивных мер. Это — пробел, который должен быть восполнен. Во всяком случае при применении на практике лишения застрахованных права на пособие нужно проявлять максимальную осторожность. Симуляция должна быть

вполне определенно установлена, чтобы она могла повлечь за собой лишение пособия. Неисполнение предписаний врача не всегда может служить основанием для лишения пособия. Иногда оно может быть даже оправдано. Например, нельзя лишать пособия застрахованного, который отказывается лечь под нож хирурга, ибо здесь речь идет не только о восстановлении трудоспособности, но имеется налицо и риск для жизни застрахованного. В этих случаях приходится предоставлять застрахованному свободу решения. В случаях же, не угрожающих жизни застрахованного, можно настаивать на производстве операции. Например, если швея не хочет дать проколоть нарыв на пальце, а желает ждать, пока он сам собою лопнет и заживет, бессмысленно будет давать ей пособие; здесь страховой орган может вмешаться и требовать полного исполнения предписаний врача. Необходимо весьма тщательное изучение конкретных обстоятельств дела и выяснение основательности отказа от исполнения предписаний врача, выяснение, насколько этот отказ мог отразиться на лечении, насколько он был сознателен, или явился следствием невежественности и темноты застрахованного и т. д. В этом отношении кассе должна быть предоставлена полная возможность всестороннего учета всех обстоятельств каждого случая и свобода применения или неприменения карательной меры лишения пособия.

Порядок назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности.

11. П о р я д о к н а з н а ч е н и я и в ы п л а т ы п о с о б и й п о в р е м е н н о й н е т р у д о с п о с о б н о с т и. Для назначения пособия по временной нетрудоспособности необходимо надлежащее установление наличия условий приобретения права на пособие: должна быть удостоверена принадлежность данного лица к кругу застрахованных, имеющих право на обеспечение по временной нетрудоспособности, установлен факт временной нетрудоспособности, и представлены сведения о моменте, с которого прекращена работа, и о зара-

ботной плате, согласно которой определяется размер пособия. Принадлежность к кругу застрахованных может быть подтверждена справкой с места службы или работы, расчетной книжкой и т. д. Факт же нетрудоспособности должен быть установлен путем медицинского осмотра врачом и удостоверен особым документом—«больничным листком».

Удостоверение факта нетрудоспособности.

Так как заболевший застрахованный нуждается в лечении, то очевидно, что тот же врач, который определяет болезнь и назначает лечение, должен разрешить вопрос и о нетрудоспособности данного лица. «Если врач, не леча больных, должен только выдавать им свидетельства, то эта обязанность неизбежно вырождается в сухую канцелярскую формальность, которая выполняется небрежно и халатно» [1]. Тот, кто лечит, тот и освобождает от работы, наблюдает за больным, удостоверяет факт его нетрудоспособности и признает его по восстановлении трудоспособности способным к труду.

В иностранных государствах идут еще дальше и не только сосредотачивают в одних руках лечение и освобождение от работы, но и включают эту работу в сферу ведения страховых органов, которые, таким образом, осуществляют и оказание медпомощи застрахованным. У нас в Советском Союзе в силу принципа «единой советской медицины», медпомощь всему населению, в том числе застрахованным, сосредоточена в НКЗдраве и его органах, поэтому и функция освобождения нетрудоспособных застрахованных от работы и удостоверения факта нетрудоспособности возложены на органы здравоохранения. Но здесь, благодаря тому, что один орган ведает выдачей больничного листка, а другой выплачивает по этому листку пособие, получается некоторая неувязка: орган, не подчиненный страхкассе, фактически распоряжается ее средствами. Ясно, что должна быть достигнута мак-

---

[1]) Н. А. Вигдорчик. Страхование на случай болезни в Зап. Европе, стр. 37.

симальная согласованность в работе здраворганов и страхкасс. Страхкассы должны быть теснейшим образом связаны с лечащим врачом и должны иметь правильно налаженный контроль над всем делом восстановления трудоспособности, лечением, проверкой правильности выдачи больничного листка, явкой к врачу и т. д. В этом отношении должна быть непосредственная организационная связь между страхкассами, лечебным и контрольным аппаратом. Для этой цели установлен целый ряд правил, которые должны ставить врача в определенные рамки, которые допускают страхорганы к участию в работе здраворганов, к контролю над деятельностью лечебных учреждений и т. д. Одним из таких правил является установление определенного срока, на который врач может освободить застрахованного от работы.

Освобождение от работы врачом.

Согласно цирк. НКТ и НКЗ от 5 апреля 1923 года («Вопр. Страх.», 1923 г., № 16), врач не имеет права выдавать больничный листок дольше, чем на 5 дней каждый раз, и в общей сложности не дольше, чем на две недели. Этим ограничивается свобода врача. Если заболевание длится свыше двух недель, больной направляется во Врачебно-Контрольную Комиссию, которая разрешает вопрос о возможности дальнейшего освобождения от работы. Далее, не всякий врач может выдавать больничный листок, а только лечебные учреждения и врачи, вошедшие в список, установленный по соглашению здраворгана со страхкассой. Справки частных врачей для страхкассы не имеют значения, и по ним пособия выдаваться не могут.

Врачебно-контрольные комиссии.

Предоставление более длительных отпусков по болезни и контроль над предоставлением освобождения от работ находится в руках Врачебно-Контрольных Комиссий (ВКК), действующих на основании особого положения о них от 3 апреля 1924 года (С. У., 1924 года, № 38, ст. 352). Врачебно-Контрольные Комиссии составляются из представи-

теля межсоюзного об'единения (председатель), доверенного врача страхкассы и двух врачей, назначаемых здраворганом, по соглашению со страхкассой [1]). ВКК контролируют деятельность врачей, выдающих больничные листки, проверяют правильность назначенного лечения, решают вопрос о дальнейшем продолжении выдачи больничного листка и т. д.

Врачебно-Контрольная комиссия, в случае необходимости, может каждый раз продолжить освобождение не более, чем на 4 недели. Длительные отпуска по болезни тоже предоставляются ВКК, которая по их предоставлении руководствуется «списком болезней, при наличии которых предоставляется отпуск по болезни», утвержденным НКТ и НКЗ (опубликованным в «Изв. ВЦИК» № 36, от 18 февраля 1921 г.).

Контроль над нетрудоспособными.

Страхкасса в праве организовать и дополнительный собственный контроль над застрахованными нетрудоспособными с целью проверки, насколько правильно они выполняют предписания врача, соблюдают предписанный режим и т. д. (пост. СНК РСФСР от 23 января 1923 г., о Врач.-Контр. Ком., С. У., 1923 г., № 4, ст. 84). Страхкасса заинтересована в скорейшем восстановлении трудоспособности трудящегося. Поэтому вполне естественно, что эти права она должна широко использовать. Контроль страхкассы может быть организован в разных формах. Бывает контроль, осуществляемый через посредство рабочих—представителей

---

[1]) Застрахованным военнослужащим освобождение от работ предоставляется военно-врачебными комиссиями, главными врачами военно-лечебных заведений, старшими врачами воинских частей и врачами военных амбулаторий, при чем список лиц и лечебных заведений, которым предоставляется право выдачи «больничного листка», составляется начальниками санчастей округов, армий и фронтов и сообщается в соответствующие здравотделы и страхкассы. В остальном к ним применяются общие правила (см. цирк. РВС СССР и НКЗ от 9 декабря 1923 года, «Вопр. Страх.», 1923 г., № 53—54).

профорганизаций. В этих случаях мы имеем товарищеский, рабочий контроль, при помощи которого проверяется правильность исполнения предписаний врача без обсуждения чисто медицинских вопросов (например, рабочий контролер проверяет, лежит ли больной в кровати, не выходит ли из дому, не занимается ли частной работой). Возможна организация медицинского контроля, осуществляемого при помощи медперсонала (врачей, лекпомов, сестер милосердия). Последние входят и в обсуждение медицинских вопросов (напр., проверяют, насколько правильно принимается лекарство, повышена ли температура и т. д.)

Упомянутый выше циркуляр НКТ СССР № 155/630 устанавливает, как правило, что кассы, насчитывающие свыше 10.000 застрахованных, должны иметь по 1 штатному контролеру на каждые 10.000 застрахованных. В исключительных случаях допускается учреждение должности 1 контролера и в кассах с числом застрахованных от 5 до 10 тысяч. Кроме штатных контролеров, предусматривается и привлечение к контролю добровольцев из числа рабочих и служащих. На контролеров, помимо прямой работы по контролю, возлагается оказание больному содействия в экстренной отправке в стационар, в немедленном приглашении врача помощи на дому, прием жалоб от больных на действия кассы и выполнение других поручений кассы. Контролер никаких предложений и указаний больному не делает, ограничиваясь только фиксированием выясненных им фактов и доведением о них до сведения Комитета кассы.

Больничный листок.

Выплата пособия производится по пред'явлении б о л ь н и ч н о г о л и с т к а, выданного лечебным учреждением за номером, печатью и подписью ответственного лица (к этому и далее см. цирк. НКТ СССР № 155/630 от 19 мая 1925 г.). Все графы листка должны быть заполнены надлежащим образом, ясно и четко, без поправок и помарок. Последние должны быть оговорены. По мере организации направления отрывных извещений в кассу (отрывной талон с извещением, в целях контроля, о фамилии и адресе заболевшего) должно вводиться правило,

согласно которого пособие выдается лишь по тем листкам, извещения по которым поступили в кассу. На оборотной стороне листка должны быть проставлены нанимателем сведения о зарплате, необходимые для исчисления пособия. Эти сведения должны быть заверены соответствующей ячейкой профсоюза. Оплата листков должна производиться не позднее трех суток по пред'явлении их в страховую кассу.

Порядок выплаты пособия.

Выплата пособия производится за прошедшее время. При кратковременных заболеваниях пособие выдается за все время сразу, при более длительных заболеваниях оно обычно выдается за какой-нибудь определенный промежуток времени, например, за две недели, или выдача пособия приурочивается ко времени выплаты зарплаты. Выдача пособия вперед предусмотрена законодательством при отпусках по болезни, предоставляемых Врачебно-Контрольными Комиссиями. В этих случаях, при отпуске с выездом за пределы постоянного места жительства пособие по желанию застрахованного может быть выдано вперед (п. 4 пост. НКТ СССР от 4 февраля 1924 г., № 47/508).

Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается, как правило, страхкассой по месту службы или работы застрахованного. Но в случае переезда застрахованного в период нетрудоспособности в другое место (напр., для специального лечения), или наступления нетрудоспособности во время пребывания вне постоянного места жительства, (напр., во время использования очередного отпуска в другом месте), застрахованный может получить пособие в страхкассе по месту своего временного пребывания. Порядок выдачи пособия в этих случаях регулируется инструкцией НКТ от 24 марта 1923 г., № 125/29 («Вопр. Страх.», 1924 г., № 14). Согласно этого постановления, для получения пособия необходимо представление удостоверения с места службы, больничного листка и справки кассы по основному месту жительства, по какое

числю выдано пособие, если нетрудоспособность возникла до момента выезда в другое место. Эти три условия являются обязательными. При соблюдении этих формальностей, касса по месту временного пребывания должна выплатить пособие и о выплате пособия сообщить кассе по постоянному месту жительства в целях контроля. Эта взаимная информация отнюдь не является основанием для каких бы то ни было перерасчетов между кассами. Каждая касса выдает эти пособия за счет своих страховых средств. Перерасчеты не имеют смысла потому, что у нас каждая касса, в смысле обладания средствами, является частичкой одного общесоюзного страхового целого, и касса, имеющая дефицит, получает дотацию от выше стоящего страхового органа.

Пособие в этих случаях выдается в размере заработка по месту службы, независимо от степени дороговизны в местности, в которой больной застрахованный обратился за пособием. Болеет ли застрахованный москвич в деревне, или застрахованный сельский работник в Москве, все равно пособие выдается ему по той заработной плате, которую он получал на месте своей работы.

ЛЕКЦИЯ ВОСЬМАЯ

Обеспечение по временной нетрудоспособности

(Окончание)

ЛИТЕРАТУРА:

Н. А. Вигдорчик. Проблема материнства в капиталистическом обществе. А. Коллонтай. Общество и материнство, т. I и II.

Обеспечение в случае беременности и родов.

12. Обеспечение в случае беременности и родов. Обеспечение беременных и рожениц не укладывается целиком в рамки обеспечения по временной нетрудоспособности. Если понимать временную нетрудоспособность в том смысле, как мы говорили выше, т.-е., как временную неспособность к выполнению работы по своей профессии, то беременность и послеродовое состояние под это понятие полностью не подпадут. Если бы не было специальных правил об освобождении от работ и о выдаче пособий беременным и роженицам, то, исходя только из законодательства по временной нетрудоспособности, нельзя было бы давать им пособия в течение тех длительных сроков, которые установлены законодательством потому, что беременные и роженицы могут работать, способны к труду дальше тех сроков, на которые они по закону освобождаются от работы. Существование специальных правил по обеспечению беременных и рожениц об'ясняется тем, что беременность и роды рассматриваются не только под углом зрения нетрудоспособности, но и под углом зрения интересов работницы, как матери, интересов ребенка, еще

шире—под углом зрения восстановления рабочего класса в целом, правильной замены одного рабочего поколения другим.

Женщина-работница поставлена в капиталистическом обществе в особые условия. В то время, как мать из буржуазных слоев общества имеет полную возможность соблюдать все требования медицины, направленные к тому, чтобы обеспечить и правильные роды, и полное восстановление сил организма матери после родов, и правильное развитие ребенка, работница вынуждена напрягать свои последние силы до последнего дня перед родами для заработка, она не может соблюдать никаких правил гигиены и медицины, она не может с ними считаться, так как прекращение работы означает голод для нее и детей. Беременная работница физически часто может работать почти до последнего момента и, перемогаясь, может возобновить работу через 5—7 дней после родов, но последствием этого являются болезни половой сферы, это вредно отражается на ребенке и т. д.

«Для женщин имущих слоев рождение и кормление ребенка превращается в источник радости, расцвета сил и нормального физиологического развития; для работницы, продавщицы, учительницы, конторщицы—в источник болезней и гибели» [1]).

Неосвобождение матери до родов от работы ведет к огромному числу выкидышей и недоношенных детей, которые рождаются физически слабыми (статистика показывает, что вес ребенка находится в прямой зависимости от времени освобождения женщины от работы перед родами: чем дольше перед родами она не работает, тем лучшего ребенка она дает). Кроме того, ведь женщина является еще работницей и в своем домашнем хозяйстве. Силы ее к последним дням перед родами ослабевают, она не

[1]) Из речи П. Лафарга во французском парламенте в 1893 г. (цит. по А. Коллонтай, т. II, стр. 142).

справляется с своими семейными обязанностями, и от этого страдают и остальные члены семьи, другие ее дети и т. д. [1]).

Все эти опасности и осложнения, естественно, толкают работницу к предупреждению и прерыванию беременности (вытравливание плода, аборты и т. д.), которые в свою очередь тоже вредно отражаются на здоровьи работницы.

Целый ряд весьма существенных обстоятельств заставляет государство вмешаться в дело регулирования женского труда и, в частности, охраны материнства трудящейся женщины. Буржуазное государство заинтересовано в поддержании рождаемости, создающей рекрутов для армии и поставляющей контингент резервной армии труда. Трудовое государство заинтересовано в правильном, нормальном развитии трудового общества.

Охрана материнства охватывает целую систему мероприятий, из которых только часть затрагивает область социального страхования. Основной мерой является освобождение работницы от работы до и после родов. Но так как освобождение должно сопровождаться сохранением заработка, то здесь должно вмешаться социальное страхование, включающее в число своих рисков и риск беременности и родов.

Отпуск по беременности и родам

В разных государствах охрана беременной женщины поставлена неодинаково. И в этом отношении мы можем с полным правом гордиться нашим законодательством, так как оно идет в этой области дальше других. У нас установлен максимальный срок отпуска беременным и роженицам: для работниц физического труда—8 недель до родов и 8 после родов, а для работниц умственного труда—6 недель до родов и 6 после родов (ст. 132 КТ). В течение этих сроков работница получает пособие в размере своего полного заработка, исчисляемого так же, как при временной нетрудоспособности; этим

---

[1]) См. Н. А. Вигдорчик, указ. соч., стр. 151.

уничтожается всякий стимул продолжать работу в течение этого периода и уклоняться от пользования отпуском, как это имеет место в государствах, в которых пособие выдается в размере части заработка.

Принятая советским законодательством длительность отпуска по беременности и родам не случайна: она определяется целым рядом научных данных. Но она отличается от длительности отпуска по иностранным законодательствам тем, что у нас гарантируется действительно необходимый отпуск в то время, как на Западе полный необходимый отпуск почти нигде женщине-работнице при беременности и родах не предоставляется. Нормальным в науке считается отпуск в течение 12 недель [1]). У нас он установлен для работниц умственного труда. Для работниц же физического труда, труд которых вызывает большее напряжение организма и большую затрату энергии, установлен более длительный срок отпуска—16 недель. К работницам физического труда специальными постановлениями Наркомтруда приравнены в отношении срока отпуска некоторые категории работниц умственного труда, работа которых либо требует слишком большого напряжения, либо связана с физической работой: стоянием на ногах, ходьбой, раз'ездами и т. д., например, телефонистки, зубные врачи советских амбулаторий, артистки драмы, оперы, балета и цирка, непосредственно выступающие на сцене, машинистки на пишущих машинах и др. (пост. НКТ от 16 ноября 1920 г., «Изв. ВЦИК», 1920 г., № 257).

Освобождение беременных и рожениц на определенный срок означает, что каждой работнице гарантируется отпуск в случае беременности в установленном размере, независимо от ее индивидуаль-

---

[1]) См. Н. А. Вигдорчик. Теоретические основы соц. страхования, ст. 88; А. Коллонтай считает правильным установление срока отпуска в 16 недель.

ного самочувствия, независимо от ее личной способности к работе. Каждая фабричная работница, как бы она себя хорошо не чувствовала, в начале 8-го месяца беременности должна быть освобождена от работы и имеет право на пособие. В этой гарантированной твердости отпуска—отличие от нормального случая временной нетрудоспособности, которая всегда определяется индивидуально для каждого данного застрахованного.

Однако, в каждом случае беременности и родов не исключается возможность болезненных осложнений как в дородовой, так и в послеродовой период. Эти болезненные осложнения, при наступлении их до начала срока отпуска по беременности или после окончания срока отпуска по родам, могут являться основанием для освобождения от работ, если они связаны с нетрудоспособностью, и в этих случаях должен соблюдаться общий порядок установления временной нетрудоспособности и освобождения от работ.

Выдача пособий при просрочке и неполном использовании отпусков.

Отпуска беременным и роженицам, как отпуска длительные и требующие установления точных сроков, даются по заключению Врачебно-Контрольной Комиссии. При этом на практике возможны некоторые затруднения. Хотя медицинская наука и совершенствуется, хотя и намечаются более точные способы установления сроков беременности, но вполне возможны ошибки врача, и ошибки, вызывающиеся не его незнанием, не его неосведомленностью, а ошибки, имеющие вполне основательные причины. Помимо этого, врач в значительной мере зависит от показаний самой больной, от тех сведений, которые она дает врачу (об'ективное исследование не всегда может выявить неточность этих показаний. Возможны также и некоторые отклонения от нормы в данном конкретном случае. Беременность продолжается часто не ровно 9 месяцев, а на 10—15—20 дней больше или меньше, а в иных случаях эти отклонения могут доходить до 4 недель.

Здесь возникает вопрос: как быть в таких случаях с пособием? Например, если до родов прошло с момента освобождения от работ не 8 недель, а 9 или 10: следует ли сократить послеродовой период или нет; или просто нужно не выдавать пособие за лишние дни сверх нормального отпуска; или с этим фактом считаться не следует, и нужно выдавать пособие за весь фактический срок дородового отпуска? Или такой случай: работница явилась во Врачебно-Контрольную Комиссию, когда ей остался всего один месяц до родов: нужно ли соответственно увеличить ее послеродовой отпуск, или компенсировать недополученный срок отпуска деньгами, или, наконец, выдавать пособие только за фактически использованный срок отпуска, не считаясь с тем, что он короче нормального? Вопрос этот вызывает споры и разрешается на практике неодинаково.

Один из Губсоцстрахов разрешил вопрос в том смысле, что в случае использования беременной большего, чем нормальный, отпуска в дородовой период, пособие ей выдается за все фактически проведенное в отпуску время; если же беременная не по своей вине не использовала всего полагающегося ей отпуска, то послеродовой ее отпуск должен быть соответственно увеличен [1]). Вопрос этот имеет серьезное практическое значение: об этом могут свидетельствовать цифры, приводимые некоторыми врачами ВКК. Например, в Московской кассе № 11 за 9 месяцев 1924 г. из 339 случаев беременности в 185 имели место «переходы», т.-е. использование отпуска свыше нормального, а «недоходы» вследствие отказа врачей—в 24 случаях [2]).

---

[1]) Эту точку зрения поддерживает И. Баевский в своей «Практике», стр. 128 и сл., а также в «Вопр. Страх.», 1924 г., № 6, стр. 7.

[2]) «Вопр. Страх», 1924 г., № 51—52, стр. 66.

В 4-й Московской кассе за 5 месяцев было выплачено за 3.299 дней «переходов» [1]).

Правильно ли приведенное решение вопроса? Мы считаем, что это решение неправильно. Необходимо иметь в виду, что дородовой и послеродовой отпуска не составляют одного целого, а каждый из них имеет самостоятельное значение. У нас отпуск дается не на 12 и не на 16 недель, а на «6 недель до родов и 6 недель после родов», «на 8 недель до родов и 8 недель после родов». Это не случайно. Дородовой отпуск имеет целью создать обстановку, в которой роды могли бы произойти нормально. Послеродовой отпуск имеет в виду прежде всего восстановление половых органов женщины [2]).

Таким образом, у этих двух половин отпуска имеются две самостоятельных задачи. Поэтому только в том случае, если бы было доказано, что «недоход» до родов неизбежно должен отразиться впоследствии на здоровье матери и ребенка, если не продолжить послеродового отпуска, или что переход до родов дает возможность уменьшить срок послеродового отпуска, можно было бы считать отпуск единым и сказать, что в общей сложности пособие должно выдаваться за 16 или 12 недель. Но это как раз не доказано. А из этого нужно сделать и соответствующие выводы: прежде всего, работница не должна нести ответственности за «переходы»; если ей предоставлен отпуск, она должна получить за это время пособие; нельзя требовать возвращения беременной на работу в самые последние перед родами дни, иначе теряется весь смысл этого отпуска. Нельзя, понятно, и сократить срок послеродового отпуска, так как он имеет самостоятельное назначение. Риск излишней выдачи пособия должны нести страховые органы,

---

[1]) «Вопр. Страх.», 1924 года, № 47, стр. 16, статья Д. Яхнина.

[2]) См. И. Баевский. Практика, стр. 124.

пособие должно быть выплачено за все время предоставленного отпуска. Но в другом случае, если работница переработала лишнее время и не сполна использовала дородовой отпуск, то никакого пособия она получать не должна, так как за это время ей была выплачена заработная плата. Пособие может быть выдано лишь за фактически проведенное в отпуску время. Неправильно было бы компенсировать «недоход» увеличением отпуска в послеродовой период. Мы указали, что совершенно не доказано, что в каждом конкретном случае недоход так вредно отражается на здоровье роженицы, что он требует удлинения послеродового отпуска, и что с этим удлинением отпуска все вредные последствия «недохода» будут устранены. Если это возможно в отдельных случаях, то продление нормального послеродового отпуска должно пройти в рамках освобождения от работ по временной нетрудоспособности по заключению лечащего врача или врачебно-контрольной комиссии. Но, как правило, восстановление половых органов не зависит от «недохода». Поэтому, огульное удлинение послеродовых отпусков вследствие «недохода» должно быть признано необоснованным [1]).

Длительность отпуска при аборте.

На практике может возникнуть вопрос о длительности обеспечения при преждевременных родах. Таковые могут иметь место и до начала дородового отпуска. В этих случаях нужно различать «роды» в собственном смысле этого слова и «выкидыши». О «родах» можно говорить тогда, если в их результате мог родиться живой ребенок [2]). В противном случае мы имеем дело с «выкидышем». В каждом случае родов послеродовой отпуск должен длиться 6 или 8 недель. В отношении же длительности отпуска при «выкидыше» (аборте)

---

[1]) Такова и точка зрения Цустраха. См. к этому ст. Я. Рыско в «Вопр. Страх.», 1924 г., № 28.

[2]) См. Sitzler und Kaskel. Grundriss des Sozialversicherungsrechts, S. 85.

как естественном, так и искусственном вопрос является спорным. И этот вопрос имеет серьезное практическое значение. Искусственный аборт в настоящее время довольно широко распространен, и то или иное решение вопроса о длительности отпуска при выкидыше должно отразиться на финансах социального страхования.

При выкидыше половые органы женщины претерпевают меньше изменений, чем при родах. Поэтому здесь нужно специальное регулирование отпусков. Этому вопросу посвящен особый циркуляр НКТ от 9 ноября 1920 г. («Изв. ВЦИК» от 9 ноября 1920 г., № 251). В нем говорится, что как после естественого, так и после искусственного выкидыша предоставляется твердо определенный срок отпуска: для лиц физического труда — 3 недели, для лиц умственного труда — 2 недели. Выдача пособия в этих случаях устанавливается вне зависимости от причин аборта, и это, конечно, совершенно правильно. По нашему праву ведь всякое пособие выдается независимо от причин нетрудоспособности. Если наукой признано, что необходимо в данном случае освободить женщину от работы, то социальное страхование обязано нести этот риск. Вопрос здесь может быть лишь о том, насколько правильны эти сроки. В этом отношении есть сомнения. На практике женщина часто приступает к работе после аборта и через гораздо более короткий промежуток времени, чем это указано в циркуляре НКТ. И это делается с разрешения врача. Следовательно, в известных случаях необходим отпуск после аборта меньшей продолжительности. Поэтому целесообразней было бы предоставить врачебно-контрольным комиссиям в каждом конкретном случае подходить к вопросу об отпуске индивидуально и давать такой отпуск, какой нужен данной больной. В этом духе должен быть пересмотрен, по нашему мнению, цирк. НКТ от 9 ноября 1920 г.

Освобождение от работ в период менструаций.

Необходимо коснуться еще одного вопроса, связанного с охраной материнства—вопроса об освобождении от работы в период менструаций и выдаче пособий за это время. По этому поводу имеется специальное постановление ВЦСПС от 11 января 1922 г. («Бюллетень ВЦСПС», 1922 г., № 4)[1]), согласно которого в одной отрасли производства введено обязательное освобождение от работы во время менструаций на два дня—для швейниц, работающих на ножных швейных машинах без механических приводов. Это вызвано специальным характером их работы. Но бывают случаи, когда женщина вообще, независимо от характера работы, становится в это время нетрудоспособной, не может явиться на работу. Эти случаи можно рассматривать лишь с точки зрения временной нетрудоспособности: если врач освобождает в обычном порядке от работы, касса должна выплачивать пособие за это время, как за дни болезни. Если имеется просто ссылка на подобное состояние, то касса не платит. В этом отношении нет различий между менструацией и другими видами нетрудоспособности женщины. Возможно, что было бы целесообразно распространить правило обязательного освобождения на два дня во время менструаций и на другие категории работниц определенных производств, где установлено, что работа в это время также вредно отражается на организме работницы. Но для этого необходимо предварительное составление точного перечня таких работ и производств.

Страховые случаи, приравненные к временной нетрудоспособности.

13. Страховые случаи, приравненные к временной нетрудоспособности. Как указано было выше, понятие «нетрудоспособности» предполагает особое, ненормальное состояние организма рабочего, при котором он не в состоянии заниматься трудом, дающим заработок. Пособие по временной нетрудоспособности выдается, как правило, только в этих случаях. Однако Кодекс Законов о Труде в ст. 176 приравнял к временной нетрудоспособности невозможность выполнения работы вследствие карантина и ухода за заболевшим членом семьи. Эти случаи нельзя рассматривать, как случаи нетрудоспособности: человек должен быть освобо-

---

[1]) См. Е. Н. Данилова. Действ. Законод. о Труде, I, 523.

жден от работы, потому, что у него в семье кто-то заболел, и некому за ним ухаживать. Но он сам к труду совершенно способен. Однако, ввиду того, что в его семье имеется заболевший, трудящийся в этом случае вынужден волей-неволей не пойти на работу. Предприниматель за это время ему выплачивать зарплаты не будет. Здесь и возникает вопрос, на кого возложить обязанность выплаты заработка в этих случаях: на предпринимателя или на страховые органы? Или, быть может, нужно заставить самого застрахованного нести этот риск?

Наше законодательство возложило эту обязанность на страховые органы, так как указанные случаи являются одним из проявлений социальной необеспеченности работников по найму, тесно связаны в случае карантина с риском заболевания других застрахованных, а в случае ухода за заболевшим членом семьи—с предупреждением затяжки лечения членов семьи, предоставляемого за счет страхсредств. Страхорганы просто заинтересованы в том, чтобы в нужном случае застрахованный выдержал карантин или остался дома в целях ухода за заболевшим членом семьи.

Уход за заболевшим членом семьи.

а) Уход за заболевшим членом семьи.

Страховые органы выплачивают пособие в том же размере, как при временной нетрудоспособности, за то время, когда трудящийся не может выполнять своих обязательств по трудовому договору из-за случая болезни в его семье. До настоящего времени нет точных указаний и инструкций о порядке выдачи пособия в этих случаях, об условиях приобретения права на пособие. Только на Украине в Сводке Правил имеются такие указания. Они введены на основании установившейся практики, и потому можно считать, что они фактически применяются во многих кассах. Пособия по случаю ухода за заболевшим членом семьи могут быть назначаемы только при серьезных заболеваниях членов семьи, когда больного нельзя оставить без

присмотра, без ухода. При заболеваниях детей этого не требуется, ибо при всякой болезни грудного ребенка мать должна быть при нем. Далее, непременным условием назначения пособия является болезнь члена семьи застрахованного. Он должен иметь известную моральную обязанность ухаживать за ним, заботиться о нем. При определении круга больных членов семьи, в случае ухода за которыми должно выдаваться пособие, целесообразно исходить из круга членов семьи застрахованного, имеющих право на бесплатную медпомощь в порядке социального страхования [1]). Далее, необходимым условием назначения пособия является, чтобы в семье, кроме данного застрахованного, не было других лиц, которые могли бы ухаживать за заболевшим. Если же в семье имеется несколько застрахованных, и все они пожелают ухаживать за больным, то касса может платить пособие только одному из них. Затем, если есть возможность поместить данное лицо в больницу, то, конечно, это должно быть сделано. Например, брюшной тиф может длиться целый ряд недель. Страхорганы не могут в течение всего времени ухода за таким больным выплачивать пособие, раз есть возможность поместить его в больницу. Если же этого сделать нельзя, то возможность ухода должна быть предоставлена, и пособие должно выдаваться.

Необходимо иметь в виду при этом, что пособие выдается только в случае заболевания члена семьи застрахованного, но не в других случаях ухода за членами семьи. Например, мать застрахованного обычно оставляла ребенка в яслях, но последние закрылись и она должна оставаться дома с ребенком. Страхкасса в этом случае выплачивать пособие не должна, ибо в семье нет заболевания. Ясли

---

[1]) См. для РСФСР цирк. НКТ и НКЗ от 2 июля 1925 г. («Изв. НКТ СССР», 1925 г., № 35). В УССР круг членов семьи, пользующихся правом на обеспечение определяется ст. 3 Сводки Правил.

могут совершенно закрыться, и понятно, нельзя возложить на страхкассу обязанность взять окончательно на свое содержание здоровую застрахованную со здоровым ребенком.

Для получения пособия по случаю ухода за заболевшим членом семьи необходимо удостоверение лечащего врача, в котором точно должны быть оговорены все обстоятельства, наличие которых дает право на пособие (болезнь члена семьи, родственная связь последнего с застрахованным, необходимость ухода именно самого застрахованного за заболевшим, невозможность помещения в больницу, точные сроки начала и прекращения ухода за заболевшим). Выдавать такое удостоверение имеет право лишь врач, уполномоченный на выдачу больничных листков.

Необходимость этого пособия в том виде, как оно существует, вызывает большие и весьма справедливые сомнения. Как правильно указывает один страховик-практик [1]), гораздо полезнее для больного и выгоднее для кассы в тех случаях, когда допускается освобождение от работы для ухода за заболевшим членом семьи (кроме, понятно, случаев болезни грудного ребенка), нанимать сестру милосердия, которая лучше присмотрит за больным и часто потребует меньших расходов со стороны страхкассы, чем возмещение полного заработка застрахованному.

Карантин.

б) Карантин.

В отношении порядка выдачи пособий по случаю карантина общих инструкций не имеется. Опять-таки и этот вопрос некоторым образом урегулирован в УССР. Согласно п. 7, ст. 15 Сводки Правил, по случаю карантина пособие может выдаваться лишь при том условии, если в доме (точнее—в квартире), где живет застрахованный, имеется случай остро-заразного заболевания и представляется необходимость и имеется фактическая возможность изолировать застрахованного от

---

[1]) См. статью довврача Петрова, «Вопр. Страх.» за 1925 г., № 3, стр. 5.

окружающих. С точки зрения той цели, которую преследует этот вид пособия, несомненно правильно требование фактической изоляции, ибо иначе нет смысла освобождать от работы. Длительность освобождения от работы определяется сроком, в течение которого существует опасность передачи изолированным заразы. Круг остро-заразных болезней, при которых необходим карантин, должен определяться согласно указаниям медицинской науки; карантин должен устанавливаться только тогда, когда это с точки зрения медицины безусловно требуется, и ровно на столько времени, на сколько это безусловно необходимо.

Для получения пособия по случаю карантина требуется подтверждение лечащим врачом наличия остро-заразного заболевания, необходимости и фактического проведения карантина и его срока.

ДОПОЛНЕНИЕ

Во время печатания настоящей книги Союзным Советом Социального Страхования было отменено его пост. от 26 февраля 1925 г., № 34/901 о снижении размера пособий для застрахованных, помещенных бесплатно в стационарные лечебные заведения (см. об этом стр. 123 и сл.). Таким образом, в настоящее время пособие по временной нетрудоспособности выдается в нормальном размере и тем застрахованным, которые бесплатно лечатся в больницах, санаториях и т. д.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Предисловие 3

I. А. И. ВИШНЕВЕЦКИЙ. Круг лиц, подлежащих соцстрахованию:

Лекция I. Круг страхуемых по царским страховым законам . 7

Лекция II. Работа по найму и социальная принадлежность . 15

Лекция III. Наемный труд, подряд и поручение 21

Лекция IV. Труд самостоятельный и труд несамостоятельный 30

Лекция V. Смешанные и пограничные формы труда . . . 37

Лекция VI. Круг страхуемых в действующем советском трудовом законодательстве 46

Лекция VII. (Продолжение) 57

II. В. Д. КУЗЯТИН. Обеспечение в порядке соцстрахования по советскому законодательству:

Лекция I. Об'ем страхования 69

Лекция II. Понятие нетрудоспособности 81

Лекция III. Обеспечение по временной нетрудоспособности . 88

Лекция IV и V. » » » » . 101

Лекция VI. » » » » . . 119

Лекция VII. » » » » . 130

Лекция VIII. » » » » . 138

Дополнение 151

1 руб.



